

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № 23/14

Дата: 12.10.17

POWER TEAM S.R.L. именуемая в дальнейшем "Работодатель", в лице Генерального Директора SMIRNOV VLADIMIR IGOR, действующего на основании устава, с одной стороны, и г-н (г-жа) BOTNARIUC VEACESLAV, именуемый (ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, руководствуясь положением ст.45-94 Трудового Кодекса (ТК), утвержденного Законом №154-XV от 28 марта 2003г., заключили настоящий Индивидуальный Трудовой Договор (ИТД), согласившись о следующем:

1. Работник принят на работу в качестве

Diriginte de santier

(должность, профессия, специальность, квалификация)

2. Место работы ПРОИЗВОДСТВО

(наименование структурного подразделения предприятия)

под непосредственное руководство
SMIRNOV VLADIMIR IGOR

3. Работа является:

основной; по совместительству.

4. Срок договора является:

неопределенный; определенный _____

5. Испытательный срок для принимаемого на работу Работника составляет 3 месяца.

1. Если в течение испытательного срока индивидуальный трудовой договор не был прекращен по основаниям, предусмотренным ТК, действие договора продолжается и его последующее прекращение допускается только на общих основаниях.

5.2. При неудовлетворительном результате испытательного срока этот факт устанавливается в приказе об увольнении Работника, который издается Работодателем до истечения данного срока, без выплаты выходного пособия.

6. Настоящий ИТД вступает в силу со дня подписания;

7. Риски, сопутствующие должности _____

8. Работник имеет следующие права:

a) права, предусмотренные в ч.(1) ст.9 ТК;

b) другие права предусмотренные Внутренним Регламентом Работодателя.

9. Работник обязан.

a) исполнять обязанности, предусмотренные в ч.(2) ст.9 ТК;

b) исполнять другие обязанности предусмотренные должностной Инструкцией, которая является неотъемлемой частью Договора,

10. Работодатель имеет следующие права:

a) права, предусмотренные в ч.(1) ст.10 ТК;

b) Работодатель в случае необходимости вправе использовать Работника для работы, которая в силу своей специфики не предполагает стабильного рабочего места (ст. 52 ТК).

11. Работодатель обязан:

a) исполнять обязанности, предусмотренные в ч.(2) ст.10 ТК;

b) исполнять другие обязанности предусмотренные ТК, иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым договором и настоящим ИТД

12. Условия оплаты труда работника:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA Nr. 23/14

Data: 12.10.17

POWER TEAM S.R.L., denumita in continuare "Angajator", in persoana directorului general SMIRNOV VLADIMIR IGOR, care actioneaza in baza Statutului, pe de o parte, si d-ul (na) BOTNARIUC VEACESLAV numit (a) in continuare "Salariat", pe de alta parte, in conformitate cu art. 45-94 a Codului muncii (CM), aprobat prin Legea Nr .154-XV din 28.03.2003, au incheiat prezentul Contract individual de munca, convenind urmatoarele:

1. Salariatul este primit la serviciu in calitatea de

Diriginte de santier

(functia, profesia, specialitatea, calificarea).

2. Locul de munca ПРОИЗВОДСТВО

(denumirea sectiei sau directiei intreprinderii)

sub conducerea nemijlocita a
SMIRNOV VLADIMIR IGOR

3. Serviciul este

de baza; prin cumul.

4. Termenul contractului este:

pe o durata nedeterminata; pe o durata determinata _____

5. Perioada de proba pentru care este angajat Salariatul constituie 3 luni.

5.1. Daca, pe durata perioadei de proba, contractul individual de munca nu a incetat in temeiurile prevazute de CM, el se prelungeste si incetarea lui e permisa doar in baza normelor generale,

5.2. In cazul in care rezultatul perioadei de proba este nesatisfacator, acest lucru se constata in ordinul (dispozitia, decizia, hotararea) cu privire la concedierea Salariatului, ce se emite de catre Angajator pina la expirarea perioadei de proba, fara plata indemnizatiei de eliberare din serviciu.

6. Prezentul Contrat este valabil din momentul semnarii;

7. Riscurile specifice functiei: _____

8. Salariatul are urmatoarele drepturi:

a) drepturile prevazute la art. 9, alin. 1 a CM.

b) alte drepturi prevazute de Regulamentul Intern al intreprinderii.

9. Salariatul este obligat:

a) sa indeplineasca obligatiile prevazute de art.9, alin.2 a CM;

b) sa indeplineasca alte obligatii, prevazute de Regulamentul Intern sau de Instructiunea de serviciu, care sunt parti componente a Contractului de munca si au aceeasi putere juridica.

10. Angajatorul are urmatoarele drepturi:

a) drepturile prevazute la art. 10, alin. 1 a Codului Muncii;

b) Angajatorul in caz de necesitate este in drept sa foloseasca Salariatul intr-o activitate ce nu presupune un loc stabil de munca in cadrul aceleia?i unitati (art. 52 a Codului muncii).

11. Angajatorul este obligat:

a) sa indeplineasca obligatiile prevazute de art. 10, alin.2 a Codului muncii;

b) sa indeplineasca alte obligatii prevazute de CM, alte acte normative, contractul colectiv de munca si prezentul Contract.

12. Conditile de plata a Salariatului:

Оклад (должностной оклад) 4200 лей в месяц.

12.1. POWER TEAM SRL использует для организации оплаты труда бестарифную систему оплаты, с применением коэффициентов кратности, в зависимости от категории работников по уровню их профподготовки, в соответствии с изменениями и дополнениями в Постановлении Правительства № 743 от 11 июня 2002 года "Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий".

12.2. Утверждение размера и состава заработной платы каждому работнику осуществляется работодателем согласно "Правилами внутреннего распорядка" № 045 от 12.09.2012 г. компании.

12.3. Применяются следующие виды дополнительных выплат.

Надбавка за результаты труда составляет ___ % к основной заработной плате, рассчитывается в конце отчетного месяца.

Ежеквартальная премия составляет _____ лей.

Оплата переговоров по мобильной связи _____ лей в месяц.

Транспортные расходы _____ лей в месяц.

Надбавка за сверхурочную работу составляет 100% к основной заработной плате,

12.4. Материальная помощь в размере до 1000 лей в случае необходимости.

12.5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц.

13. Режим труда:

13.1. Продолжительность полного рабочего дня Работника составляет 8 часов.

Начало рабочего дня 9 часов.

Конец рабочего дня 18 часов.

13.2. Продолжительность полной рабочей недели составляет 5 дней.

неполный рабочий день _____

неполная рабочая неделя _____

выходные и праздничные дни _____

13.3. Порядок установления неполного рабочего дня либо неполной рабочей недели устанавливается приказом о приеме на работу, а также в соответствии с действующим законодательством.

13.4. Работник имеет право на перерыв в 1 час в течение рабочего времени для обеда. В случае если требуемый Работнику дополнительный перерыв превышает 10 минут, необходимо согласование с его непосредственным руководством.

14. Режим отдыха (Отпуск).

14.1. Работнику устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью в 28 календарных дней.

14.2. Условия предоставления ежегодного отпуска, а также расчет отпускного пособия устанавливаются действующим трудовым законодательством.

14.3. Продолжительность основного отпуска может быть разбита на несколько периодов, при условии, что одна из этих частей будет не составлять не менее 14 календарных дней.

14.4. Срок предоставления отпуска указывается при составлении Графика отпусков, в котором учитываются пожелания всех работников и с учетом требований действующего трудового законодательства, а также нужды и требования Работодателя.

15. Гарантии

15.1. Работодатель гарантирует Работнику при условии выполнения им возложенных на него трудовых обязанностей (норм труда) в пределах продолжительности рабочего времени выплату заработной платы, указанной в п. 12 согласно расчетам, но не ниже уровня минимальной заработной платы установленной действующим законодательством.

15.2. Работодатель гарантирует предоставление Работнику любого рода социальных отпусков предусмотренных действующим законодательством.

Salariul (salariul de functie) 4200 lei lunar.

12.1. POWER TEAM SRL intru organizarea remunerarii muncii utilizeaza sistemul ne tarifar de plata, cu aplicarea coeficientilor de multiplacitate, in dependenta de categoria salariatilor in raport cu gradul lor de pregatire profesionala, in conformitate cu modificarile si completarile la Hotarirea Guvernului nr.743 din 11 iunie 2002 "Cu privire la salarizarea angajatilor din unitatile cu autonomie financiara".

12.2. Aprobarea marimeii si componenteii cuantumului salariului pentru fiecare salariat se determina de catre angajator in conformitate cu "Regulile regimului intern " № 045 din 12.09.2012 ale companiei.

12.3. Se aplica urmatoarele tipuri de achitari suplimentare:

premiul lunar in marime de ___% pentru munca productiva, care se calculeaza la finele lunii;

premiul pe trimestru _____ lei.

achitarea cheltuielilor pentru convorbirile telefonice _____ lei lunar;

achitarea cheltuielilor de transport _____ lei lunar;

retribuirea pentru munca suplimentara constituie 100% din salariul de baza pe unitate de timp.

12.4. Ajutor material in suma de pana la 1000 lei in caz de necesitate.

12.5. Salariul se achita de 2 ori pe luna.

13. Timpul de lucru:

13.1. Durata zilnica normala a timpului de munca constituie 8 ore.

Inceputul zilei de lucru 9

Sfarsitul zilei de lucru 18

13.2. Timpul de munca in cadrul unei saptamani constituie 5 zile.

zi de lucru necompleta; _____

saptamana de lucru necompleta; _____

zi de repaus si de sarbatoare _____

13.3. Ordinea de stabilire a unei zile sau saptamani necomplete se stabileste prin ordinul de angajare la serviciu, sau in conformitate cu legislatia in vigoare.

13.4. Salariatul are dreptul la o pauza in timpul orelor de serviciu pentru masa. In cazul daca aceasta pauza depaseste 10 minute, este necesar de coordonat retinerea cu conducerea.

14. Timpul de odihna (Concediul).

14.1. Salariatului i se acorda anual un concediu de odihna platit, cu o durata de 28 de zile calendaristice, cu exceptia zilelor de sarbatoare nelucratoare.

14.2. Conditiiile de acordare a concediului anual, la fel ca si calculul indemnizatiei de concediu se stabileste de normele legislatiei in vigoare.

14.3. Concediul de odihna anual poate fi acordat integral sau, in baza unei cereri scrise a Salariatului, poate fi divizat in parti, una dintre care va avea o durata de cel putin 14 zile calendaristice.

14.4. Programarea concediilor de odihna anuale pentru anul urmator se face de Angajator, de comun acord cu Salariatul. La programarea concediilor se tine cont atat de dorinta Salariatului, cit si de necesitatea asigurarii buneii functionari a unitatii.

15. Garantii

15.1. Angajatorul garanteaza Salariatului achitarea salariului si altor plati in marimea prevazute de prezentul Contract, dar nu mai mici decat nivelul salariului minim stabilit de legislatia in vigoare - cu conditia indeplinirea de catre Salariat a obligatiilor de serviciu.

15.2. Angajatorul garanteaza Salariatului achitarea tuturor concediilor sociale, prevazute de legislatia in vigoare.

15.3. Работник гарантирует Работодателю сохранение коммерческой тайны и нераспространение им информации, могущей быть использованной против Работодателя либо нанести ему какой-либо вред, а также не разглашать в течение действия индивидуального трудового договора и не более одного года после его прекращения сведения или информацию, ставших ему известными в период действия данного договора в соответствии с правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным или ИТД.

15.4. Работник гарантирует, что результаты всех выполненных им для Работодателя работ не будут преднамеренно нарушать любые права на интеллектуальную или промышленную собственность любых третьих лиц, что может нанести коммерческий или иной ущерб интересам Работодателя.

15.5. Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения коммерческих секретов - а именно сведений о финансовых операциях предприятия, об объемах коммерческой деятельности, сведения о заключенных договорах с контрагентами, списки клиентов и т.д.

15.6. Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения производственных секретов - а именно не защищенные патентами изобретения, опытные образцы, результаты научно-исследовательских работ, конструкторская, технологическая, проектная документация и т.д.

15.7. Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения организационно-управленческих секретов - а именно системы организации производства, маркетинга, управления качеством, персоналом, финансами.

15.8. Работник гарантирует и согласен с тем, что:

15.8.1. Порядок использования результатов выполненных им в период действия настоящего трудового договора работ определяется Работодателем в особых условиях настоящего договора (п.18).

15.8.2. Предприятие имеет право на модификации и усовершенствования созданных Работником разработок, как в период действия настоящего трудового договора, так и в любое время после его окончания.

15.8.3. Работник обязуется обеспечивать сопровождение и обслуживание созданных им разработок в период действия настоящего договора и обеспечить доступ к исходному коду и иным относящимся к созданным разработкам материалам и по истечении срока действия настоящего трудового договора, по первому требованию Работодателя.

16. Социальное страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством, в размере 23% от фонда заработной платы.

17. Медицинское страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством, в размере 4.5% от фонда заработной платы.

18. Особые условия:

15.3. Salariatul garanteaza Angajatorului pastrarea secretului comercial si nedivulgarea de catre el a informatiei care poate fi folosita impotriva Angajatorului sau care ar putea provoca careva daune, precum si sa nu divulge in perioada de valabilitate a prezentului Contract si cel putin un an dupa rezilierea lui informatia la care a avut acces in baza indeplinirea atributiilor de serviciu.

15.4. Salariatul garanteaza, ca rezultatele tuturor lucrarilor efectuate de el nu v-or incalca orice drepturi de proprietate intelectuala a tertei parti, fapt care ar provoca o dauna intereselor comerciale a Angajatorului.

15.5. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada de valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea lui a secretelor comerciale - si anume a informatiei despre operatiunile financiare a intreprinderii, despre volumul tranzactiilor, contractele incheiate cu clientii, lista sau informatia despre clienti s.a.

15.6. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada de valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea sau incetarea lui a secretelor de productie - inventiilor neprotejate, modelelor experimentale, rezultatelor lucrarilor stiintifice, documentatia tehnologica si de alt gen s.a.

15.7. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada de valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea lui a secretelor de organizare si conducere a intreprinderii - anume a sistemului de organizare a producerii, marketing, politica de personal si financiara etc.

15.8. Salariatul este constient de faptul si garanteaza ca:

15.8.1. Modalitatea de valorificare a rezultatelor muncii lui in perioada de valabilitate a prezentului Contract se determina de catre Angajator in conformitate cu art. 18 a Contractului.

15.8.2. Intreprinderea are dreptul sa modifice si sa imbunatateasca toate proiectele si produsele Salariatului atit in perioada de valabilitate a Contractului, cit si in orice moment dupa rezilierea sau incetarea lui.

15.8.3. Salariatul e obligat sa asigure deservirea si mentinerea produselor soft create de el in perioada de valabilitate a Contractului, precum si sa asigure accesul Angajatorului la codul sursa sau alte materiale create de el si dupa incetarea prezentului Contract.

16. Asigurarea sociala a Salariatului se efectueaza in marimea si conditiile prevazute de legislatia in vigoare, si constituie 23% din fondul de salariu.

17. Asigurarea medicala a Salariatului se efectueaza in marimea si conditiile prevazute de legislatia in vigoare, si constituie

[Константа.СтавкаМедСтрах.Получить(ДатаДок)]% din fondul de salariu.

18. Conditii speciale:

18.1. Интеллектуальная собственность - объекты интеллектуальной собственности являются нематериальными активами предприятия. К нематериальным активам относятся ценности, имеющие стоимостную оценку и при этом не являющиеся физическими объектами.

Все исключительные права на объекты интеллектуальной собственности, созданные в порядке выполнения служебного задания Работодателя или служебных обязанностей (служебное произведение) - а именно изобретения, полезные модели, промышленные образцы, товарные знаки, программные продукты, книги, брошюры, статьи, компьютерные программы, сценарии, сценарные планы, либретто, синопсис фильма, музыкальные произведения с текстом или без текста; хореографические произведения и пантомимы, кино-, теле-, видео-, слайдофильмы и другие произведения живописи, скульптуры, графики и другие произведения изобразительного искусства, произведения архитектуры, градостроительства и садово-паркового искусства, произведения прикладного искусства, фотографические произведения и произведения, полученные способом, аналогичным фотографии, карты, планы, эскизы и пластические произведения, относящиеся к географии, топографии, архитектуре и другим наукам, переводы, адаптации, обработки и любые другие переделки произведений литературы, искусства, науки, инструментальные переложения музыкальных произведений, а также энциклопедии, антологии, сборники, базы данных Работник передает Работодателю на весь срок охраны на конкретный объект и на территории всего мира.

19. Льготы, преимущества, вознаграждения и/или иные права, предоставляемые Работнику взамен выполнения особых условий, предусмотренных в п.18

20. Настоящий ИТД может быть изменен (дополнен) только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.

21. Изменением (дополнением) настоящего Индивидуального трудового договора признается любое изменение, касающееся:

- а) срока договора;
- б) места работы;
- в) специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных ст.51 ТК.
- г) размера оплаты труда;
- д) режима труда и отдыха;
- е) специальности, профессии, квалификации, должности;
- ж) характера и порядка предоставления льгот.

22. Изменение Работодателем Индивидуального трудового договора в одностороннем порядке допускается, в порядке исключения, только в случаях и на условиях, предусмотренных ТК.

23. Место работы может быть временно изменено Работодателем в случае направления Работника в служебную командировку или откомандирования его на другое место работы в соответствии со ст.70 и 71 ТК.

24. В случае возникновения ситуаций, предусмотренных пунктами а) и б) ч.(2) ст.104 ТК, Работодатель может временно, на срок, не превышающий одного месяца, изменить место и специфику работы Работника без его согласия и без внесения соответствующих изменений в настоящий ИТД.

25. Перевод Работника на другую работу и его перемещение допускается при условии строгого соблюдения положений предусмотренных ст.91-94 ТК.

26. Действие настоящего ИТД может быть приостановлено:

- а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.76 ТК);
- б) по соглашению сторон (ст.77 ТК);
- в) по инициативе одной из сторон (ст.78 ТК);

27. Настоящий ИТД может быть прекращен:

- а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.82 ТК);
- б) по инициативе одной из сторон (ст.85 и 86 ТК)

18.1. Proprietatea intelectuală - obiectele de proprietate intelectuală constituie activele nemateriale ale întreprinderii. La active nemateriale se atribuie bunurile, care au un anumit preț și în același timp nu constituie obiecte materiale. Toate drepturile exclusive privind obiectele de proprietate intelectuală, create în scopul îndeplinirii misiunii de serviciu sau obligației de serviciu (opera de serviciu), și anume - invenții, modele de utilitate, modele industriale, mărci comerciale, produse software, cărți, broșuri, articole, programe pentru calculator, scenarii, sinopsurile unui film, opere audiovizuale, videograme, opere muzicale cu text sau fără text, opere de coregrafie sau pantomimă, operele de pictură, sculptură, grafică și alte opere de artă plastică; operele de arhitectură, urbanistică și de artă horticolă; operele de artă aplicată; operele fotografice și operele obținute printr-un procedeu analog fotografiei; hărțile, planșele, schițele și lucrările tridimensionale din domeniul geografiei, topografiei, arhitecturii și din alte domenii ale științei; bazele de date; traduceri, adaptările, adnotările, aranjamentele muzicale și orice alte transformări ale operelor literare, artistice sau științifice; precum și alte opere dacă sunt originale în sensul că reprezintă prin sine însuși creații intelectuale de autor - se transmit de către Salariat către Angajator cu titlu exclusiv, pe tot termenul de protecție acordat de legislație privind obiectul concret, pentru teritoriul întregii lumi.

19. Înlesniri, beneficiile, remunerațiile și/sau alte drepturi, primite de către salariat pentru îndeplinirea condițiilor speciale, prevăzute de art. 18

20. Prezentul Contract poate fi schimbat (completat) doar prin semnarea de către Partea a unui Acord nou, care se anexează la Contract și constituie o parte componentă a lui.

21. Modificare (suplinire) a Contractului se consideră orice schimbare, legată de :

- а) Termenul Contractului;
- б) Locul de lucru;
- в) Specificul serviciului (condiții grele de muncă, lucrul cu substanțe nocive sau în condiții periculoase, operarea altor condiții prevăzute de art. 51 a Codului muncii.);
- г) Schimbarea remunerației muncii;
- д) Regimul de muncă sau odihnă;
- е) Specializarea, profesia, calificarea, funcției;
- ж) Caracterului și modalității de acordare a înlesnirilor;

22. Modificarea unilaterală de către Angajator a Contractului se permite, cu titlu de excepție, doar în cazurile prevăzute de Codul muncii.

23. Locul de muncă poate fi schimbat temporar de către Angajator în cazul delegării Salariatului în deplasare de serviciu ori detașarea lui la alt loc de muncă în conformitate cu art. 70 și 71 a CM.

24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b), 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 contractul individual de muncă.

25. Transferul Salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități, cu modificarea contractului individual de muncă conform art.68 și art.74 a CM, precum și angajarea prin transferare la o muncă permanentă la o altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună

26. Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni:

- а) în circumstanțe ce nu depind de voința Partilor (art. 76 a CM);
- б) prin acordul Partilor (art. 77 a CM);
- в) la inițiativa uneia din parti (art. 78 a CM).

27. Contractul individual de muncă poate înceta:

- а) în circumstanțe ce nu depind de voința partilor (art.82, 305 și 310 a CM);
- б) la inițiativa uneia dintre parti (art.85 și 86 a CM).

28. Situatiile, ne nashedite traktovki в данном договоре, а также все разногласия и противоречия, возникающие при выполнении положений данного договора, решаются в мирном порядке путем переговоров. По всем вопросам, не nasheditim своего решения в условиях (положениях) настоящего трудового договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и Работника по нему с точки зрения необходимости защиты их имущественных и моральных прав и интересов, защищаемых законом, стороны будут руководствоваться положениями ТК и иных нормативных актов РМ.

29. В случае возложения на Работника материальной ответственности, а также дополнительной материальной ответственности подписывается дополнительный договор о материальной ответственности

30. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина, Работодатель и его представители при обработке и передаче персональных данных Работника обязуется соблюдать соответствующие права Работника,

31. В случае если у Работника меняются персональные данные, прописка, семейное положение, либо он получает новое образование или специальность, он обязуется довести данные изменения до сведения Работодателя в течение 10 рабочих дней.

32. Настоящий Индивидуальный трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой у Работника.

33. При возникновении разночтений приоритет имеет румынский вариант текста.

28. Situatiile sau momentele care nu au fost prevazute in Contract, care apar in legatura cu executarea prevederilor Contractului, precum si toate divergentele sau interpretarile se v-or solutiona de parti prin intermediul negocierilor. Referitor la toate intrebarile sau divergentele care nu au fost prevazute sau solutionate expres in conditiile Contractului, dar care reiese din relatiile dintre Salariat si Angajator privind necesitatea protectiei drepturilor si intereselor materiale si morale protejate de legislatia in vigoare, Partile se v-or conduce de prevederile Codului muncii si altor acte normative a Republicii Moldova.

29. In cazul daca Salariatului i se incredinteaza bunuri ?i alte valori care i-au fost transmise pentru pastrare sau in alte scopuri ce presupune raspunderea materiala pentru ele, intre parti se perfecteaza un contract privind raspunderea materiala a Salariatului

30. In scopul asigurarii drepturilor ?i libertatilor omului ?i cetateanului, in procesul prelucrarii datelor personale ale Salariatului, angajatorul ?i reprezentantii lui sint obligati sa respecte drepturile

31. In cazul daca la salariat se schimba datele personale, viza de resedinta, starea familiala, sau daca el dobandeste o profesie sau o specialitate noua, el este obligat sa comunice Angajatorului despre aceste modificari in termen de 10 zile din momentul survenirii lor.

32. Prezentul Contract este intocmit in 2 exemplare cu forta juridica egala, unul din care se pastreaza la Angajator, iar celalalt la Salariat.

33. In cazul in care exista divergente de interpretare intre versiunile in diferitele limbi ale textului, are prioritate versiunea in limba romana.

Реквизиты сторон Договора:

POWER TEAM S.R.L.

BOTNARIUC VEACESLAV

Sediul social: CHISINAU (mun.) MD-2005, mun. Chisinau, str. Mincu 11, ap.14 INDO/Фискальный код: 1002600025121

Banca: BC ProCreditBank S.A

BIC: PRCBMD22

C/d MDL: MD45PR002251017196001498

cod TVA: 0604519

Tel./fax: (022) 27-50-76

Email:

Conducator

SMIRNOV VLADIMIR



Адрес MUN- CHISINAU STR.CALEA IESILOR 61/2 AP.119

Cod CPAS 93000170796

Buletin de identitate al cetat.RM B 03020303

Eliberat: 11.11.14 IS"CRIS"REGISTRU"

IDNP 2003003023825

Tel.:022758819

Tel.mobil: 060400029,

E-mail:

Работник: BOTNARIUC V.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №. 17/21

Дата: 07.10.21

POWER TEAM S.R.L. именуемая в дальнейшем "Работодатель", в лице Генерального Директора SMIRNOV VLADIMIR IGOR, действующего на основании устава, с одной стороны, и г-н (г-жа) ZUBCO ION, именуемый (ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, руководствуясь положением ст.45-94 Трудового Кодекса (ТК), утвержденного Законом №154-XV от 28 марта 2003г., заключили настоящий Индивидуальный Трудовой Договор (ИТД), согласившись о следующем:

1. Работник принят на работу в качестве
Conducator auto (sofer)

(должность, профессия, специальность, квалификация)

2. Место работы **ПРОИЗВОДСТВО**

(наименование структурного подразделения предприятия)

под непосредственное руководство
MARDARI VIOREL

3. Работа является:

основной; по совместительству.

4. Срок договора является:

неопределенный; определенный _____

5. Испытательный срок для принимаемого на работу Работника составляет 1 месяц.

5.1. Если в течение испытательного срока индивидуальный трудовой договор не был прекращен по основаниям, предусмотренным ТК, действие договора продолжается и его последующее прекращение допускается только на общих основаниях.

5.2. При неудовлетворительном результате испытательного срока этот факт устанавливается в приказе об увольнении Работника, который издается Работодателем до истечения данного срока, без выплаты выходного пособия.

6. Настоящий ИТД вступает в силу со дня подписания;

7. Работник имеет следующие права:

- a) права, предусмотренные в ч.(1) ст.9 ТК;
b) другие права предусмотренные Внутренним Регламентом Работодателя.

8. Работник обязан.

- a) исполнять обязанности, предусмотренные в ч.(2) ст.9 ТК;
b) исполнять другие обязанности предусмотренные Должностной Инструкцией, которая является неотъемлемой частью Договора,

9. Работодатель имеет следующие права:

- a) права, предусмотренные в ч.(1) ст.10 ТК;
b) Работодатель в случае необходимости вправе использовать Работника для работы, которая в силу своей специфики не предполагает стабильного рабочего места (ст. 52 ТК).

10. Работодатель обязан:

- a) исполнять обязанности, предусмотренные в ч.(2) ст.10 ТК;
b) исполнять другие обязанности предусмотренные ТК, иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым договором и настоящим ИТД

11. Условия оплаты труда работника:

Оклад (тарифная ставка) 3900 лей в месяц.
 часовая тарифная ставка _____ лей.

11.1. Применяются следующие виды дополнительных выплат.

Надбавка за сверхурочную работу составляет 100% к основной заработной плате,

11.2. Материальная помощь в размере до 1000 лей в случае необходимости.

11.3. Заработная плата выплачивается один раз в месяц.

11.4. Компенсации и выплаты

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA Nr. 17/21

Дата: 07.10.21

POWER TEAM S.R.L., denumita in continuare "Angajator", in persoana directorului general SMIRNOV VLADIMIR IGOR, care actioneaza in baza Statutului, pe de o parte, si d-ul (na) ZUBCO ION

numit (a) in continuare "Salariat", pe de alta parte, in conformitate cu art. 45-94 a Codului muncii (CM) , aprobat prin Legea Nr .154-XV din 28.03.2003, au incheiat prezentul Contract individual de munca, convenind urmatoarele:

1. Salariatul este primit la serviciu in calitate de
Conducator auto (sofer)

(functia, profesia, specialitatea, calificarea).

2. Locul de munca **ПРОИЗВОДСТВО**

(denumirea sectiei sau directiei intreprinderii)

sub conducerea nemijlocita a

MARDARI VIOREL

3. Serviciul este

de baza; prin cumul.

4. Termenul contractului este:

pe o durata nedeterminata; pe o durata determinata _____

5. Perioada de proba pentru care este angajat Salariatul constituie 1 luna.

5.1. Daca, pe durata perioadei de proba, contractul individual de munca nu a incetat in temeiurile prevazute de CM, el se prelungeste si incetarea lui e permisa doar in baza normelor generale,

5.2. In cazul in care rezultatul perioadei de proba este nesatisfacator, acest lucru se constata in ordinul (dispozitia, decizia, hotararea) cu privire la concedierea Salariatului, ce se emite de catre Angajator pina la expirarea perioadei de proba, fara plata indemnizatiei de eliberare din serviciu.

6. Prezentul Contrat este valabil din momentul semnarii;

7. Salariatul are urmatoarele drepturi:

- a) drepturile prevazute la art. 9, alin. 1 a CM.
b) alte drepturi prevazute de Regulamentul Intern al intreprinderii.

8. Salariatul este obligat:

- a) sa indeplineasca obligatiile prevazute de art.9, alin.2 a CM;
b) sa indeplineasca alte obligatii, prevazute de Regulamentul Intern sau de Instructiunea de serviciu, care sunt parti componente a Contractului de munca si au aceeasi putere juridica.

9. Angajatorul are urmatoarele drepturi:

- a) drepturile prevazute la art. 10, alin. 1 a Codului Muncii;
b) Angajatorul in caz de necesitate este in drept sa foloseasca Salariatul intr-o activitate ce nu presupune un loc stabil de munca in cadrul aceleia?i unitati (art. 52 a Codului muncii).

10. Angajatorul este obligat:

- a) sa indeplineasca obligatiile prevazute de art. 10, alin.2 a Codului muncii;
b) sa indeplineasca alte obligatii prevazute de CM, alte acte normative, contractul colectiv de munca si prezentul Contract.

11. Conditii de plata a Salariatului:

salariul tarifar de functie 3900 lei pe luna.
 salariul pe ora de lucru _____ lei.

11.1. Se aplica urmatoarele tipuri de achitari suplimentare:

retribuirea pentru munca suplimentara constituie 100% din salariul de baza pe unitate de timp.

11.2. Ajutor material in suma de pana la 1000 lei in caz de necesitate.

11.3. Salariul se achita de o data pe luna.

11.4. Compensatii si retribuirii:

14.6. Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения производственных секретов - а именно не защищенные патентами изобретения, опытные образцы, результаты научно-исследовательских работ, конструкторская, технологическая, проектная документация и т.д.

14.7. Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения организационно-управленческих секретов - а именно системы организации производства, маркетинга, управления качеством, персоналом, финансами.

14.8. Работник гарантирует и согласен с тем, что:
14.8.1. Порядок использования результатов выполненных им в период действия настоящего трудового договора работ определяется Работодателем в особых условиях настоящего договора (п.18).

14.8.2. Предприятие имеет право на модификации и усовершенствования созданных Работником разработок, как в период действия настоящего трудового договора, так и в любое время после его окончания.

14.8.3. Работник обязуется обеспечивать сопровождение и обслуживание созданных им разработок в период действия настоящего договора и обеспечить доступ к исходному коду и иным относящимся к созданным разработкам материалам и по истечении срока действия настоящего трудового договора, по первому требованию Работодателя.

15. Социальное страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

16. Медицинское страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

17. Особые условия:

17.1. Интеллектуальная собственность - объекты интеллектуальной собственности являются нематериальными активами предприятия. К нематериальным активам относятся ценности, имеющие стоимостную оценку и при этом не являющиеся физическими объектами.

Все исключительные права на объекты интеллектуальной собственности, созданные в порядке выполнения служебного задания Работодателя или служебных обязанностей (служебное произведение) - а именно изобретения, полезные модели, промышленные образцы, товарные знаки, программные продукты, книги, брошюры, статьи, компьютерные программы, сценарии, сценарные планы, либретто, синопсис фильма, музыкальные произведения с текстом или без текста; хореографические произведения и пантомимы, кино-, теле-, видео-, слайдофильмы и другие произведения живописи, скульптуры, графики и другие произведения изобразительного искусства, произведения архитектуры, градостроительства и садово-паркового искусства, произведения прикладного искусства, фотографические произведения и произведения, полученные способом, аналогичным фотографии, карты, планы, эскизы и пластические произведения, относящиеся к географии, топографии, архитектуре и другим наукам, переводы, адаптации, обработки и любые другие переделки произведений литературы, искусства, науки, инструментальные переложения музыкальных произведений, а также энциклопедии, антологии, сборники, базы данных Работник передает Работодателю на весь срок охраны на конкретный объект и на территории всего мира.

18. Льготы, преимущества, вознаграждения и/или иные права, предоставляемые Работнику взамен выполнения особых условий, предусмотренных в п.18

14.6. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea sau incetarea lui a secretelor de productie - inventiilor neprotejate, modelelor experimentale, rezultatelor lucrarilor stiintifice, documentatia tehnologica si de alt gen s.a.

14.7. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea lui a secretelor de organizare si conducere a intreprinderii - anume a sistemului de organizare a producerii, marketing, politica de personal si financiara etc.

14.8. Salariatul este constient de faptul si garanteaza ca:

14.8.1. Modalitatea de valorificare a rezultatelor muncii lui in perioada de valabilitate a prezentului Contract se determina de catre Angajator in conformitate cu art. 18 a Contractului.

14.8.2. Intreprinderea are dreptul sa modifice si sa imbunatateasca toate proiectele si produsele Salariatului atit in perioada de valabilitate a Contractului, cit si in orice moment dupa rezilierea sau incetarea lui.

14.8.3. Salariatul e obligat sa asigure deservirea si mentinerea produselor soft create de el in perioada de valabilitate a Contractului, precum si sa asigure accesul Angajatorului la codul sursa sau alte materiale create de el si dupa incetarea prezentului Contract.

15. Asigurarea sociala a Salariatului se efectueaza in marimea si conditiile prevazute de legislatia in vigoare.

16. Asigurarea medicala a Salariatului se efectueaza in marimea si conditiile prevazute de legislatia in vigoare.

17. Conditii speciale:

17.1. Proprietatea intelectuala - obiectele de proprietate intelectuala constituie activele nemateriale ale intreprinderii. La active nemateriale se atribuie bunurile, care au un anumit pret si in acelasi timp nu constituie obiecte materiale. Toate drepturile exclusive privind obiectele de proprietate intelectuala, create in scopul indeplinirii misiunii de serviciu sau obligatiei de serviciu (opera de serviciu), si anume - inventii, modele de utilitate, modele industriale, marci comerciale, produse software, carti, brosure, articole, programe pentru calculator, scenarii, sinopsisurile unui film, opere audiovizuale, videograme, opere muzicale cu text sau fara text, opere de coregrafie sau pantomima, operele de pictura, sculptura, graficasi alte opere de arta plastica; operele de arhitectura, urbanistica si de arta horticola; operele de arta aplicata; operele fotografice si operele obtinute printr-un procedeu analog fotografiei; hartile, plansele, schitele si lucrarile tridimensionale din domeniul geografiei, topografiei, arhitecturii si din alte domenii ale stiintei; bazele de date; traducerile, adaptarile, adnotarile, aranjamentele muzicale si orice alte transformari ale operelor literare, artistice sau stiintifice; precum si alte opere daca sint originale in sensul ca reprezinta prin sine inseti creatii intelectuale de autor - se transmit de catre Salariat catre Angajator cu titlu exclusiv, pe tot termenul de protectie acordat de legislatie privind obiectul concret, pentru teritoriul intregii lumi.

18. Inlesniri, beneficiile, remuneratiile si/sau alte drepturi, primite de catre salariat pentru indeplinirea conditiilor speciale, prevazute de art. 18

14.6. Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения производственных секретов - а именно не защищенные патентами изобретения, опытные образцы, результаты научно-исследовательских работ, конструкторская, технологическая, проектная документация и т.д.

14.7. Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения организационно-управленческих секретов - а именно системы организации производства, маркетинга, управления качеством, персоналом, финансами.

14.8. Работник гарантирует и согласен с тем, что:
14.8.1. Порядок использования результатов выполненных им в период действия настоящего трудового договора работ определяется Работодателем в особых условиях настоящего договора (п.18).

14.8.2. Предприятие имеет право на модификации и усовершенствования созданных Работником разработок, как в период действия настоящего трудового договора, так и в любое время после его окончания.

14.8.3. Работник обязуется обеспечивать сопровождение и обслуживание созданных им разработок в период действия настоящего договора и обеспечить доступ к исходному коду и иным относящимся к созданным разработкам материалам и по истечении срока действия настоящего трудового договора, по первому требованию Работодателя.

15. Социальное страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

16. Медицинское страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

17. Особые условия:

17.1. Интеллектуальная собственность - объекты интеллектуальной собственности являются нематериальными активами предприятия. К нематериальным активам относятся ценности, имеющие стоимостную оценку и при этом не являющиеся физическими объектами.

Все исключительные права на объекты интеллектуальной собственности, созданные в порядке выполнения служебного задания Работодателя или служебных обязанностей (служебное произведение) - а именно изобретения, полезные модели, промышленные образцы, товарные знаки, программные продукты, книги, брошюры, статьи, компьютерные программы, сценарии, сценарные планы, либретто, синопсис фильма, музыкальные произведения с текстом или без текста; хореографические произведения и пантомимы, кино-, теле-, видео-, слайдофильмы и другие, произведения живописи, скульптуры, графики и другие произведения изобразительного искусства, произведения архитектуры, градостроительства и садово-паркового искусства, произведения прикладного искусства, фотографические произведения и произведения, полученные способом, аналогичным фотографии, карты, планы, эскизы и пластические произведения, относящиеся к географии, топографии, архитектуре и другим наукам, переводы, адаптации, обработки и любые другие переделки произведений литературы, искусства, науки, инструментальные переложения музыкальных произведений, а также энциклопедии, антологии, сборники, базы данных Работник передает Работодателю на весь срок охраны на конкретный объект и на территории всего мира.

18. Льготы, преимущества, вознаграждения и/или иные права, предоставляемые Работнику взамен выполнения особых условий, предусмотренных в п.18

14.6. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea sau incetarea lui a secretelor de productie - inventiilor neprotejate, modelelor experimentale, rezultatelor lucrarilor stiintifice, documentatia tehnologica si de alt gen s.a.

14.7. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea lui a secretelor de organizare si conducere a intreprinderii - anume a sistemului de organizare a producerii, marketing, politica de personal si financiara etc.

14.8. Salariatul este constient de faptul si garanteaza ca:

14.8.1. Modalitatea de valorificare a rezultatelor muncii lui in perioada de valabilitate a prezentului Contract se determina de catre Angajator in conformitate cu art. 18 a Contractului.

14.8.2. Intreprinderea are dreptul sa modifice si sa imbunatateasca toate proiectele si produsele Salariatului ait in perioada de valabilitate a Contractului, cit si in orice moment dupa rezilierea sau incetarea lui.

14.8.3. Salariatul e obligat sa asigure deservirea si mentinerea produselor soft create de el in perioada de valabilitate a Contractului, precum si sa asigure accesul Angajatorului la codul sursa sau alte materiale create de el si dupa incetarea prezentului Contract.

15. Asigurarea sociala a Salariatului se efectueaza in marimea si conditiile prevazute de legislatia in vigoare.

16. Asigurarea medicala a Salariatului se efectueaza in marimea si conditiile prevazute de legislatia in vigoare.

17. Conditii speciale:

17.1. Proprietatea intelectuala - obiectele de proprietate intelectuala constituie activele nemateriale ale intreprinderii. La active nemateriale se atribuie bunurile, care au un anumit pret si in acelasi timp nu constituie obiecte materiale. Toate drepturile exclusive privind obiectele de proprietate intelectuala, create in scopul indeplinirii misiunii de serviciu sau obligatiei de serviciu (opera de serviciu), si anume - inventii, modele de utilitate, modele industriale, marci comerciale, produse software, carti, brosure, articole, programe pentru calculator, scenarii, sinopsisurile unui film, opere audiovizuale, videograme, opere muzicale cu text sau fara text, opere de coregrafie sau pantomima, operele de pictura, sculptura, graficasi alte opere de arta plastica; operele de arhitectura, urbanistica si de arta horticola; operele de arta aplicata; operele fotografice si operele obtinute printr-un procedeu analog fotografiei; hartile, plansele, schitele si lucrarile tridimensionale din domeniul geografiei, topografiei, arhitecturii si din alte domenii ale stiintei; bazele de date; traducerile, adaptarile, adnotarile, aranjamentele muzicale si orice alte transformari ale operelor literare, artistice sau stiintifice; precum si alte opere daca sint originale in sensul ca reprezinta prin sine inseti creatii intelectuale de autor - se transmit de catre Salariat catre Angajator cu titlu exclusiv, pe tot termenul de protectie acordat de legislatie privind obiectul concret, pentru teritoriul intregii lumi.

18. Inlesniri, beneficiile, remuneratiile si/sau alte drepturi, primite de catre salariat pentru indeplinirea conditiilor speciale, prevazute de art. 18

19. Настоящий ИТД может быть изменен (дополнен) только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.

20. Изменением (дополнением) настоящего Индивидуального трудового договора признается любое изменение, касающееся:

- a) срока договора;
- b) места работы;
- c) специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных ст.51 ТК.
- d) размера оплаты труда;
- e) режим труда и отдыха;
- f) специальности, профессии, квалификации, должности;
- g) характера и порядка предоставления льгот.

21. Изменение Работодателем Индивидуального трудового договора в одностороннем порядке допускается, в порядке исключения, только в случаях и на условиях, предусмотренных ТК.

22. Место работы может быть временно изменено Работодателем в случае направления Работника в служебную командировку или откомандирования его на другое место работы в соответствии со ст.70 и 71 ТК.

23. В случае возникновения ситуаций, предусмотренных пунктами а) и б) ч.(2) ст.104 ТК, Работодатель может временно, на срок, не превышающий одного месяца, изменить место и специфику работы Работника без его согласия и без внесения соответствующих изменений в настоящий ИТД.

24. Перевод Работника на другую работу и его перемещение допускается при условии строгого соблюдения положений предусмотренных ст.91-94 ТК.

25. Действие настоящего ИТД может быть приостановлено:

- a) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.76 ТК);
- b) по соглашению сторон (ст.77 ТК);
- c) по инициативе одной из сторон (ст.78 ТК);

26. Настоящий ИТД может быть прекращен:

- a) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.82 ТК);
- b) по инициативе одной из сторон (ст.85 и 86 ТК)

27. Ситуации, не нашедшие трактовки в данном договоре, а также все разногласия и противоречия, возникающие при выполнении положений данного договора, решаются в мирном порядке путем переговоров. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего трудового договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и Работника по нему с точки зрения необходимости защиты их имущественных и моральных прав и интересов, защищаемых законом, стороны будут руководствоваться положениями ТК и иных нормативных актов РМ.

28. В случае возложения на Работника материальной ответственности, а также дополнительной материальной ответственности подписывается дополнительный договор о материальной ответственности

29. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина, Работодатель и его представители при обработке и передачи персональных данных Работника обязуются соблюдать соответствующие права Работника,

30. В случае если у Работника меняются персональные данные, прописка, семейное положение, либо он получает новое образование или специальность, он обязуется довести данные изменения до сведения Работодателя в течение 10 рабочих дней.

19. Prezentul Contract poate fi schimbat (completat) doar prin semnarea de catre Parti a unui Acord nou, care se anexeaza la Contract si constituie o parte componenta a lui.

20. Modificare (suplinire) a Contractului se considera orice schimbare, legata de :

- a) Termenul Contractului;
- b) Locul de lucru;
- c) Specificul serviciului (conditii grele de munca, lucrul cu substante nocive sau in conditii periculoase, operarea altor conditii prevazute de art. 51 a Codului muncii.)
- d) Schimbarea remuneratiei muncii;
- e) Regimul de munca sau odihna;
- f) Specializarea, profesia, calificarea, functiei;
- g) Caracterului si modalitatii de acordare a inlesnirilor;

21. Modificarea unilaterală de către Angajator a Contractului se permite, cu titlu de excepție, doar în cazurile prevăzute de Codul muncii.

22. Locul de munca poate fi schimbat temporar de către Angajator în cazul delegării Salariatului în deplasare de serviciu ori detasarea lui la alt loc de munca în conformitate cu art. 70 și 71 a CM.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b), Angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o luna, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în contractul individual de munca.

24. Transferul Salariatului la o alta munca permanenta în cadrul aceleiași unitati, cu modificarea contractului individual de munca conform art.68 și art.74 a CM, precum și angajarea prin transferare la o munca permanenta la o alta unitate ori transferarea într-o alta localitate împreună

25. Suspendarea contractului individual de munca poate interveni:

- a) în circumstanțe ce nu depind de vointa Partilor (art. 76 a CM);
- b) prin acordul Partilor (art. 77 a CM);
- c) la inițiativa uneia din parti (art. 78 a CM).

26. Contractul individual de munca poate înceta:

- a) în circumstanțe ce nu depind de vointa partilor (art.82, 305 și 310 a CM);
- b) la inițiativa uneia dintre parti (art.85 și 86 a CM).

27. Situațiile sau momentele care nu au fost prevăzute în Contract, care apar în legătura cu executarea prevederilor Contractului, precum și toate divergențele sau interpretările se v-or soluționa de parti prin intermediul negocierilor. Referitor la toate întrebările sau divergențele care nu au fost prevăzute sau soluționate expres în condițiile Contractului, dar care reiese din relațiile dintre Salariat și Angajator privind necesitatea protecției drepturilor și intereselor materiale și morale protejate de legislația în vigoare, Partile se v-or conduce de prevederile Codului muncii și altor acte normative a Republicii Moldova.

28. În cazul dacă Salariatului i se încredințează bunuri ?i alte valori care i-au fost transmise pentru păstrare sau în alte scopuri ce presupune răspunderea materială pentru ele, între parti se perfectează un contract privind răspunderea materială a Salariatului

29. În scopul asigurării drepturilor ?i libertăților omului ?i cetățeanului, în procesul prelucrării datelor personale ale Salariatului, angajatorul ?i reprezentanții lui sînt obligați să respecte drepturile

30. În cazul dacă la salariat se schimbă datele personale, viza de reședință, starea familială, sau dacă el dobîndeste o profesie sau o specialitate nouă, el este obligat să comunice Angajatorului despre aceste modificări în termen de 10 zile din momentul survenirii lor.

31. Настоящий Индивидуальный трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой у Работника.
32. При возникновении разночтений приоритет имеет румынский вариант текста.

31. Prezentul Contract este intocmit in 2 exemplare cu forta juridica egala, unul din care se pastreaza la Angajator, iar celalalt la Salariat.
32. In cazul in care exista divergente de interpretare intre versiunile in diferitele limbi ale textului, are prioritate versiunea in limba romana.

Реквизиты сторон Договора:

POWER TEAM S.R.L.

ZUBCO ION

Sediul social: CHISINAU (mun.) MD-2005, mun. Chisinau, str. Mincu 11, ap. 14 INDO/Фискальный код: 1002600025121
Banca: BC ProCreditBank S.A
BIC: PRCBMD22
C/d MDL: MD45PR002251017196001498
cod TVA: 0604519
Tel./fax: (022) 27-50-76

Адрес FLORESTI, DOMULGEN
Cod CPAS 02001363263
Buletin de identitate al cetat. RM B38028031
Eliberat: 31.01.18 ASP
IDNP 0981102382158
Tel.: 068288209
Tel. mobila. 068288209

Conducator
SMIRNOV VLADIMIR IGOR

Работник: ZUBCO I.



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №. 3/23

Дата: 06.01.23

POWER TEAM S.R.L. именуемая в дальнейшем "Работодатель", в лице Генерального Директора SMIRNOV VLADIMIR IGOR, действующего на основании устава, с одной стороны, и г-н (г-жа) ISTRATI ANATOLIE, именуемый (ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, руководствуясь положением ст.45-94 Трудового Кодекса (ТК), утвержденного Законом №154-XV от 28 марта 2003г., заключили настоящий Индивидуальный Трудовой Договор (ИТД), согласившись о следующем:

1. Работник принят на работу в качестве Confectioner-montator/confectionera-montatoare structuri metalice

(должность, профессия, специальность, квалификация)

2. Место работы Детские площадки

ул. Транснистрия 5/1

под непосредственное руководство

DUDNIC VLADIMIR VASILII

3. Работа является:

 основной; по совместительству.

4. Срок договора является:

 неопределенный; определенный _____

5. Испытательный срок для принимаемого на работу Работника составляет 1 месяц.

5.1. Если в течение испытательного срока индивидуальный трудовой договор не был прекращен по основаниям, предусмотренным ТК, действие договора продолжается и его последующее прекращение допускается только на общих основаниях.

5.2. При неудовлетворительном результате испытательного срока этот факт устанавливается в приказе об увольнении Работника, который издается Работодателем до истечения данного срока, без выплаты выходного пособия.

6. Настоящий ИТД вступает в силу со дня подписания;

7. Работник имеет следующие права:

a) права, предусмотренные в ч.(1) ст.9 ТК;
b) другие права предусмотренные Внутренним Регламентом Работодателя.

8. Работник обязан:

a) исполнять обязанности, предусмотренные в ч.(2) ст.9 ТК;
b) исполнять другие обязанности предусмотренные Должностной Инструкцией, которая является неотъемлемой частью Договора,

9. Работодатель имеет следующие права:

a) права, предусмотренные в ч.(1) ст.10 ТК;
b) Работодатель в случае необходимости вправе использовать Работника для работы, которая в силу своей специфики не предполагает стабильного рабочего места (ст. 52 ТК).

10. Работодатель обязан:

a) исполнять обязанности, предусмотренные в ч.(2) ст.10 ТК;
b) исполнять другие обязанности предусмотренные ТК, иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым договором и настоящим ИТД

11. Условия оплаты труда работника:

Оклад (тарифная ставка) 4800 лей в месяц.
 часовая тарифная ставка _____ лей.

11.1. Применяются следующие виды дополнительных выплат.

Надбавка за сверхурочную работу составляет 100% к основной заработной плате,

11.2. Материальная помощь в размере до 1000 лей в случае необходимости.

11.3. Заработная плата выплачивается один раз в месяц.

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA Nr. 3/23

Дата: 06.01.23

POWER TEAM S.R.L., denumita in continuare "Angajator", in persoana directorului general SMIRNOV VLADIMIR IGOR, care actioneaza in baza Statutului, pe de o parte, si d-ul (na) ISTRATI ANATOLIE

numit (a) in continuare "Salariat", pe de alta parte, in conformitate cu art. 45-94 a Codului muncii (CM), aprobat prin Legea Nr .154-XV din 28.03.2003, au incheiat prezentul Contract individual de munca, convenind urmatoarele:

1. Salariatul este primit la serviciu in calitate de Confectioner-montator/confectionera-montatoare structuri metalice

(functia, profesia, specialitatea, calificarea).

2. Locul de munca Детские площадки

str.Transtnistria 5/1

sub conducerea nemijlocita a

DUDNIC VLADIMIR VASILII

3. Serviciul este

 de baza; prin cumul.

4. Termenul contractului este:

 pe o durata nedeterminata; pe o durata determinata. _____

5. Perioada de proba pentru care este angajat Salariatul constituie 1 luni.

5.1. Daca, pe durata perioadei de proba, contractul individual de munca nu a incetat in temeiurile prevazute de CM, el se prelungeste si incetarea lui e permisa doar in baza normelor generale,

5.2. In cazul in care rezultatul perioadei de proba este nesatisfacator, acest lucru se constata in ordinul (dispozitia, decizia, hotararea) cu privire la concedierea Salariatului, ce se emite de catre Angajator pina la expirarea perioadei de proba, fara plata indemnizatiei de eliberare din serviciu.

6. Prezentul Contrat este valabil din momentul semnarii;

7. Salariatul are urmatoarele drepturi:

a) drepturile prevazute la art. 9, alin. 1 a CM.
b) alte drepturi prevazute de Regulamentul Intern al intreprinderii.

8. Salariatul este obligat:

a) sa indeplineasca obligatiile prevazute de art.9, alin.2 a CM;

b) sa indeplineasca alte obligatii, prevazute de Regulamentul Intern sau de Instructiunea de serviciu, care sunt parti componente a Contractului de munca si au aceeasi putere juridica.

9. Angajatorul are urmatoarele drepturi:

a) drepturile prevazute la art. 10, alin. 1 a Codului Muncii;
b) Angajatorul in caz de necesitate este in drept sa foloseasca Salariatul intr-o activitate ce nu presupune un loc stabil de munca in cadrul aceleia?i unitati (art. 52 a Codului muncii).

10. Angajatorul este obligat:

a) sa indeplineasca obligatiile prevazute de art. 10, alin.2 a Codului muncii;

b) sa indeplineasca alte obligatii prevazute de CM, alte acte normative, contractul colectiv de munca si prezentul Contract.

11. Condițiile de plata a Salariatului:

salariul tarifar de functie 4800 lei pe luna.
 salariul pe ora de lucru _____ lei.

11.1: Se aplica urmatoarele tipuri de achitari suplimentare:

retribuirea pentru munca suplimentara constituie 100% din salariul de baza pe unitate de timp.

11.2. Ajutor material in suma de pana la 1000 lei in caz de necesitate.

11.3. Salariul se achita de o data pe luna.

11.4. Компенсации и выплаты

11.4.1. За работу в выходные и праздничные дни компенсация составляет 100% дополнительно к основной заработной плате. Также, по письменному заявлению Работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, Работодатель может предоставить ему другой свободный день, который не оплачивается.

12. Режим труда:

12.1. Продолжительность полного рабочего дня Работника составляет 8 часов.

Начало рабочего дня 8 часов.

Конец рабочего дня 17 часов.

12.2. Продолжительность полной рабочей недели составляет 5 дней.

12.3. Порядок установления неполного рабочего дня либо неполной рабочей недели устанавливается приказом о приеме на работу, а также в соответствии с действующим законодательством.

12.4. Работник имеет право на перерыв в 1 час в течение рабочего времени для обеда.

13. Режим отдыха (Отпуск).

13.1. Работнику устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью в 28 календарных дней.

13.2. Условия предоставления ежегодного отпуска, а также расчет отпускного пособия устанавливаются действующим трудовым законодательством.

13.3. Продолжительность основного отпуска может быть разбита на несколько периодов, при условии, что одна из этих частей будет не составлять не менее 14 календарных дней.

13.4. Срок предоставления отпуска указывается при составлении Графика отпусков, в котором учитываются пожелания всех работников и с учетом требований действующего трудового законодательства, а также нужды и требования Работодателя.

14. Гарантии

14.1. Работодатель гарантирует Работнику при условии выполнения им возложенных на него трудовых обязанностей (норм труда) в пределах продолжительности рабочего времени выплату заработной платы, указанной в п. 12 согласно расчетам, но не ниже уровня минимальной заработной платы установленной действующим законодательством.

14.2. Работодатель гарантирует предоставление Работнику любого рода социальных отпусков предусмотренных действующим законодательством.

14.3. Работник гарантирует Работодателю сохранение коммерческой тайны и нераспространение им информации, могущей быть использованной против Работодателя либо нанести ему какой-либо вред, а также не разглашать в течение действия индивидуального трудового договора и не более одного года после его прекращения сведения или информацию, ставших ему известными в период действия данного договора в соответствии с правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным или ИТД.

14.4. Работник гарантирует, что результаты всех выполненных им для Работодателя работ не будут преднамеренно нарушать любые права на интеллектуальную или промышленную собственность любых третьих лиц, что может нанести коммерческий или иной ущерб интересам Работодателя.

14.5. Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения коммерческих секретов - а именно сведений о финансовых операциях предприятия, об объемах коммерческой деятельности, сведения о заключенных договорах с контрагентами, списки клиентов и т.д.

11.4. Compensatii si retribuirii:

11.4.1. Munca prestata in zilele de repaus si de sarbatoare se retribuieste in marime dubla pe o unitate de timp sau a remuneratiei de o zi peste salariu. La fel, la cererea scrisa a salariatului care a prestat munca in zi de repaus sau in zi de sarbatoare nelucratoare, angajatorul poate sa-i acorde o alta zi libera care nu va fi retribuita.

12. Timpul de lucru:

12.1. Durata zilnica normala a timpului de munca constituie 8 ore.

Inceputul zilei de lucru 8

Sfarsitul zilei de lucru 17

12.2. Timpul de munca in cadrul unei saptamani constituie 5 zile.

12.3. Ordinea de stabilire a unei zile sau saptamani necomplete se stabileste prin ordinul de angajare la serviciu, sau in conformitate cu legislatia in vigoare.

12.4. Salariatul are dreptul la o pauza in timpul orelor de serviciu pentru masa.

13. Timpul de odihna (Concediul).

13.1. Salariatului i se acorda anual un concediu de odihna platit, cu o durata de 28 de zile calendaristice, cu exceptia zilelor de sarbatoare nelucratoare.

13.2. Conditiiile de acordare a concediului anual, la fel ca si calculul indemnizatiei de concediu se stabileste de normele legislatiei in vigoare.

13.3. Concediul de odihna anual poate fi acordat integral sau, in baza unei cereri scrise a Salariatului, poate fi divizat in parti, una dintre care va avea o durata de cel putin 14 zile calendaristice.

13.4. Programarea concediilor de odihna anuale pentru anul urmatoar se face de Angajator, de comun acord cu Salariatul. La programarea concediilor se tine cont atat de dorinta Salariatului, cit si de necesitatea asigurarii buneii functionari a unitatii.

14. Garantii

14.1. Angajatorul garanteaza Salariatului achitarea salariului si altor plati in marimea prevazute de prezentul Contract, dar nu mai mici decat nivelul salariului minim stabilit de legislatia in vigoare - cu conditia indeplinirea de catre Salariat a obligatiilor de serviciu.

14.2. Angajatorul garanteaza Salariatului achitarea tuturor concediilor sociale, prevazute de legislatia in vigoare.

14.3. Salariatul garanteaza Angajatorului pastrarea secretului comercial si nedivulgarea de catre el a informatiei care poate fi folosita impotriva Angajatorului sau care ar putea provoca careva daune, precum si sa nu divulge in perioada de valabilitate a prezentului Contract si cel putin un an dupa rezilierea lui informatia la care a avut acces in baza indeplinirea atributiilor de serviciu.

14.4. Salariatul garanteaza, ca rezultatele tuturor lucrarilor efectuate de el nu v-or incalca orice drepturi de proprietate intelectuala a tertei parti, fapt care ar provoca o dauna intereselor comerciale a Angajatorului.

14.5. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada de valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea lui a secretelor comerciale - si anume a informatiei despre operatiunile financiare a intreprinderii, despre volumul tranzactiilor, contractele incheiate cu clientii, lista sau informatia despre clienti s.a.

Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения производственных секретов - а именно не защищенные патентами изобретения, опытные образцы, результаты научно-исследовательских работ, конструкторская, технологическая, проектная документация и т.д.

14.7. Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения организационно-управленческих секретов - а именно системы организации производства, маркетинга, управления качеством, персоналом, финансами.

14.8. Работник гарантирует и согласен с тем, что:

14.8.1. Порядок использования результатов выполненных им в период действия настоящего трудового договора работ определяется Работодателем в особых условиях настоящего договора (п.18).

14.8.2. Предприятие имеет право на модификации и усовершенствования созданных Работником разработок, как в период действия настоящего трудового договора, так и в любое время после его окончания.

14.8.3. Работник обязуется обеспечивать сопровождение и обслуживание созданных им разработок в период действия настоящего договора и обеспечить доступ к исходному коду и иным относящимся к созданным разработкам материалам и по истечении срока действия настоящего трудового договора, по первому требованию Работодателя.

15. Социальное страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

16. Медицинское страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

17. Особые условия:

17.1. Интеллектуальная собственность - объекты интеллектуальной собственности являются нематериальными активами предприятия. К нематериальным активам относятся ценности, имеющие стоимостную оценку и при этом не являющиеся физическими объектами.

Все исключительные права на объекты интеллектуальной собственности, созданные в порядке выполнения служебного задания Работодателя или служебных обязанностей (служебное производство) - а именно изобретения, полезные модели, промышленные образцы, товарные знаки, программные продукты, книги, брошюры, статьи, компьютерные программы, сценарии, сценарные планы, либретто, синопсис фильма, музыкальные произведения с текстом или без текста; хореографические произведения и пантомимы, кино-, теле-, видео-, слайдофильмы и другие произведения живописи, скульптуры, графики и другие произведения изобразительного искусства, произведения архитектуры, градостроительства и садово-паркового искусства, произведения прикладного искусства, фотографические произведения и произведения, полученные способом, аналогичным фотографии, карты, планы, эскизы и пластические произведения, относящиеся к географии, топографии, архитектуре и другим наукам, переводы, адаптации, обработки и любые другие переложения произведений литературы, искусства, науки, инструментальные переложения музыкальных произведений, а также энциклопедии, антологии, сборники, базы данных Работник передает Работодателю на весь срок охраны на конкретный объект и на территории всего мира.

18. Льготы, преимущества, вознаграждения и/или иные права, предоставляемые Работнику взамен выполнения особых условий, предусмотренных в п.18

14.6. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea sau incetarea lui a secretelor de productie - inventiilor neprotejate, modelelor experimentale, rezultatelor lucrarilor stiintifice, documentatia tehnologica si de alt gen s.a.

14.7. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea lui a secretelor de organizare si conducere a intreprinderii - anume a sistemului de organizare a producerii, marketing, politica de personal si financiara etc.

14.8. Salariatul este constient de faptul si garanteaza ca:

14.8.1. Modalitatea de valorificare a rezultatelor muncii lui in perioada de valabilitate a prezentului Contract se determina de catre Angajator in conformitate cu art. 18 a Contractului.

14.8.2. Intreprinderea are dreptul sa modifice si sa imbunatateasca toate proiectele si produsele Salariatului atit in perioada de valabilitate a Contractului, cit si in orice moment dupa rezilierea sau incetarea lui.

14.8.3. Salariatul e obligat sa asigure deservirea si mentinerea produselor soft create de el in perioada de valabilitate a Contractului, precum si sa asigure accesul Angajatorului la codul sursa sau alte materiale create de el si dupa incetarea prezentului Contract.

15. Asigurarea sociala a Salariatului se efectueaza in marimea si conditiile prevazute de legislatia in vigoare.

16. Asigurarea medicala a Salariatului se efectueaza in marimea si conditiile prevazute de legislatia in vigoare.

17. Conditii speciale:

17.1. Proprietatea intelectuala - obiectele de proprietate intelectuala constituie activele nemateriale ale intreprinderii.

La active nemateriale se atribuie bunurile, care au un anumit pret si in acelasi timp nu constituie obiecte materiale. Toate drepturile exclusive privind obiectele de proprietate intelectuala, create in scopul indeplinirii misiunii de serviciu sau obligatiei de serviciu (opera de serviciu), si anume - inventii, modele de utilitate, modele industriale, marci comerciale, produse software, carti, brosururi, articole, programe pentru calculator, scenarii, sinopsisurile unui film, opere audiovizuale, videograme, opere muzicale cu text sau fara text, opere de coregrafie sau pantomima, operele de pictura, sculptura, graficasi alte opere de arta plastica; operele de arhitectura, urbanistica si de arta horticola; operele de arta aplicata; operele fotografice si operele obtinute printr-un procedeu analog fotografiei; hartile, plansele, schitele si lucrarile tridimensionale din domeniul geografiei, topografiei, arhitecturii si din alte domenii ale stiintei; bazele de date; traducerile, adaptorile, adnotarile, aranjamentele muzicale si orice alte transformari ale operelor literare, artistice sau stiintifice; precum si alte opere daca sint originale in sensul ca reprezinta prin sine inseti creatii intelectuale de autor - se transmit de catre Salariat catre Angajator cu titlu exclusiv, pe tot termenul de protectie acordat de legislatie privind obiectul concret, pentru teritoriul intregii lumi.

18. Inlesniri, beneficiile, remuneratiile si/sau alte drepturi, primite de catre salariat pentru indeplinirea conditiilor speciale, prevazute de art. 18

19. Настоящий ИТД может быть изменен (дополнен) только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.
20. Изменением (дополнением) настоящего Индивидуального трудового договора признается любое изменение, касающееся:
- а) срока договора;
 - б) места работы;
 - в) специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных ст.51 ТК.
 - г) размера оплаты труда;
 - д) режима труда и отдыха;
 - е) специальности, профессии, квалификации, должности;
 - ж) характера и порядка предоставления льгот.
21. Изменение Работодателем Индивидуального трудового договора в одностороннем порядке допускается, в порядке исключения, только в случаях и на условиях, предусмотренных ТК.
22. Место работы может быть временно изменено Работодателем в случае направления Работника в служебную командировку или откомандирования его на другое место работы в соответствии со ст.70 и 71 ТК.
23. В случае возникновения ситуаций, предусмотренных пунктами а) и б) ч.(2) ст.104 ТК, Работодатель может временно, на срок, не превышающий одного месяца, изменить место и специфику работы Работника без его согласия и без внесения соответствующих изменений в настоящий ИТД.
24. Перевод Работника на другую работу и его перемещение допускается при условии строгого соблюдения положений предусмотренных ст.91-94 ТК.
25. Действие настоящего ИТД может быть приостановлено:
- а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.76 ТК);
 - б) по соглашению сторон (ст.77 ТК);
 - в) по инициативе одной из сторон (ст.78 ТК);
26. Настоящий ИТД может быть прекращен:
- а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.82 ТК);
 - б) по инициативе одной из сторон (ст.85 и 86 ТК)
27. Ситуации, не нашедшие трактовки в данном договоре, а также все разногласия и противоречия, возникающие при выполнении положений данного договора, решаются в мирном порядке путем переговоров. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего трудового договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и Работника по нему с точки зрения необходимости защиты их имущественных и моральных прав и интересов, защищаемых законом, стороны будут руководствоваться положениями ТК и иных нормативных актов РМ.
28. В случае возложения на Работника материальной ответственности, а также дополнительной материальной ответственности подписывается дополнительный договор о материальной ответственности
29. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина, Работодатель и его представители при обработке и передачи персональных данных Работника обязуются соблюдать соответствующие права Работника,
30. В случае если у Работника меняются персональные данные, прописка, семейное положение, либо он получает новое образование или специальность, он обязуется довести данные изменения до сведения Работодателя в течение 10 рабочих дней.
19. Prezentul Contract poate fi schimbat (completat) doar pe semnarea de catre Parti a unui Acord nou, care se anexeaza la Contract si constituie o parte componenta a lui.
20. Modificare (suplinire) a Contractului se considera orice schimbare, legata de :
- а) Termenul Contractului;
 - б) Locul de lucru;
 - в) Specificul serviciului (conditii grele de munca, lucrul cu substante nocive sau in conditii periculoase, operarea altor conditii prevazute de art. 51 a Codului muncii.)
 - г) Schimbarea remuneratiei muncii;
 - д) Regimul de munca sau odihna;
 - е) Specializarea, profesia, calificarea, functiei;
 - ж) Caracterului si modalitatii de acordare a inlesnirilor;
21. Modificarea unilaterală de catre Angajator a Contractului se permite, cu titlu de exceptie, doar in cazurile prevazute de Codul muncii.
22. Locul de munca poate fi schimbat temporar de catre Angajator in cazul delegarii Salariatului in deplasare de serviciu ori detasarea lui la alt loc de munca in conformitate cu art. 70 si 71 a CM.
23. In cazul aparitiei unei situatii prevazute de art.104 alin.(2) lit.a) si b), Angajatorul poate schimba temporar, pe o perioada de cel mult o luna, locul si specificul muncii Salariatului fara consimtamintul acestuia si fara operarea modificarilor respective in contractul individual de munca.
24. Transferul Salariatului la o alta munca permanenta in cadrul aceleiasi unitati, cu modificarea contractului individual de munca conform art.68 si art.74 a CM, precum si angajarea prin transferare la o munca permanenta la o alta unitate ori transferarea intr-o alta localitate impreuna
25. Suspendarea contractului individual de munca poate interveni:
- а) in circumstante ce nu depind de vointa Partilor (art. 76 a CM);
 - б) prin acordul Partilor (art. 77 a CM);
 - в) la initiative uneia din parti (art. 78 a CM).
26. Contractul individual de munca poate inceta:
- а) in circumstante ce nu depind de vointa partilor (art.82, 305 si 310 a CM);
 - б) la initiativa uneia dintre parti (art.85 si 86 a CM).
27. Situatiile sau momentele care nu au fost prevazute in Contract, care apar in legatura cu executarea prevederilor Contractului, precum si toate divergentele sau interpretarile se v-or solutiona de parti prin intermediul negocierilor. Referitor la toate intrebarile sau divergentele care nu au fost prevazute sau solutionate expres in conditiile Contractului, dar care reiese din relatiile dintre Salariat si Angajator privind necesitatea protectiei drepturilor si intereselor materiale si morale protejate de legislatia in vigoare, Partile se v-or conduce de prevederile Codului muncii si altor acte normative a Republicii Moldova.
28. In cazul daca Salariatului i se incredinteaza bunuri ?i alte valori care i-au fost transmise pentru pastrare sau in alte scopuri ce presupune raspunderea materiala pentru ele, intre parti se perfecteaza un contract privind raspunderea materiala a Salariatului
29. In scopul asigurarii drepturilor ?i libertatilor omului ?i cetateanului, in procesul prelucrării datelor personale ale Salariatului, angajatorul ?i reprezentantii lui sint obligati sa respecte drepturile
30. In cazul daca la salariat se schimba datele personale, viza de resedinta, starea familiala, sau daca el dobandeste o profesie sau o specialitate noua, el este obligat sa comunice Angajatorului despre aceste modificari in termen de 10 zile din momentul survenirii lor.

Настоящий Индивидуальный трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой у Работника.

32. При возникновении разночтений приоритет имеет румынский вариант текста.

31. Prezentul Contract este intocmit in 2 exemplare cu forta juridica egala, unul din care se pastreaza la Angajator, iar celalalt la Salariat.

32. In cazul in care exista divergente de interpretare intre versiunile in diferitele limbi ale textului, are prioritate versiunea in limba romana.

Реквизиты сторон Договора:

POWER TEAM S.R.L.

ISTRATI ANATOLIE

Sediul social: CHISINAU (mun.) MD-2005, mun. Chisinau, str. Mincu 11, ap. 14 INDO/Фискальный код: 1002600025121
Banca: BC ProCreditBank S.A
BIC: PRCBMD22
C/d MDL: MD45PR002251017196001498
cod TVA: 0604519
Tel./fax: (022) 27-50-76

Адрес CRIULENI ISNOVAT

Cod CPAS 32002817531

Buletin de identitate al cetat. RM A21109035

Eliberat: 30.12.08 of. 21

IDNP 0961910609917

Tel.: 060058882

Tel. mobila. 060058882

Conducator

SMIRNOV VLADIMIR IGOR



Работник: ISTRATI A.



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №. 2/25

Дата: 20.01.25

POWER TEAM S.R.L. именуемая в дальнейшем "Работодатель", в лице Генерального Директора SMIRNOV VLADIMIR IGOR, действующего на основании устава, с одной стороны, и г-н (г-жа) MOCREANSCHI MIHAIL, именуемый (ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, руководствуясь положением ст.45-94 Трудового Кодекса (ТК), утвержденного Законом №154-XV от 28 марта 2003г., заключили настоящий Индивидуальный Трудовой Договор (ИТД), согласившись о следующем:

1. Работник принят на работу в качестве Confectioner-montator/confectionera-montatoare structuri metalice

(должность, профессия, специальность, квалификация)

2. Место работы ПРОИЗВОДСТВО

(наименование структурного подразделения предприятия)

под непосредственное руководство DUDNIC VLADIMIR

3. Работа является:

 основной; по совместительству.

4. Срок договора является:

 неопределенный; определенный _____

5. Испытательный срок для принимаемого на работу Работника составляет 3 месяца.

5.1. Если в течение испытательного срока индивидуальный трудовой договор не был прекращен по основаниям, предусмотренным ТК, действие договора продолжается и его последующее прекращение допускается только на общих основаниях.

5.2. При неудовлетворительном результате испытательного срока этот факт устанавливается в приказе об увольнении Работника, который издается Работодателем до истечения данного срока, без выплаты выходного пособия.

6. Настоящий ИТД вступает в силу со дня подписания;

7. Работник имеет следующие права:

a) права, предусмотренные в ч.(1) ст.9 ТК;
b) другие права предусмотренные Внутренним Регламентом Работодателя.

8. Работник обязан:

a) исполнять обязанности, предусмотренные в ч.(2) ст.9 ТК;
b) исполнять другие обязанности предусмотренные Должностной Инструкцией, которая является неотъемлемой частью Договора,

9. Работодатель имеет следующие права:

a) права, предусмотренные в ч.(1) ст.10 ТК;
b) Работодатель в случае необходимости вправе использовать Работника для работы, которая в силу своей специфики не предполагает стабильного рабочего места (ст. 52 ТК).

10. Работодатель обязан:

a) исполнять обязанности, предусмотренные в ч.(2) ст.10 ТК;
b) исполнять другие обязанности предусмотренные ТК, иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым договором и настоящим ИТД

11. Условия оплаты труда работника:

 Оклад (тарифная ставка) 5500 лей в месяц.
 часовая тарифная ставка _____ лей.

11.1. Применяются следующие виды дополнительных выплат.

Надбавка за сверхурочную работу составляет 100% к основной заработной плате,

11.2. Материальная помощь в размере до 1000 лей в случае необходимости.

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA Nr. 2/25

Дата: 20.01.25

POWER TEAM S.R.L., denumita in continuare "Angajator", in persoana directorului general SMIRNOV VLADIMIR IGOR, care actioneaza in baza Statutului, pe de o parte, si d-ul (na) MOCREANSCHI MIHAIL

numit (a) in continuare "Salariat", pe de alta parte, in conformitate cu art. 45-94 a Codului muncii (CM), aprobat prin Legea Nr .154-XV din 28.03.2003, au incheiat prezentul Contract individual de munca, convenind urmatoarele:

1. Salariatul este primit la serviciu in calitate de Confectioner-montator/confectionera-montatoare structuri metalice

(functia, profesia, specialitatea, calificarea).

2. Locul de munca ПРОИЗВОДСТВО

(denumirea sectiei sau directiei intreprinderii)

sub conducerea nemijlocita a

DUDNIC VLADIMIR

3. Serviciul este

 de baza; prin cumul.

4. Termenul contractului este:

 pe o durata nedeterminata; pe o durata determinata. _____

5. Perioada de proba pentru care este angajat Salariatul constituie 3 luni.

5.1. Daca, pe durata perioadei de proba, contractul individual de munca nu a incetat in temeiurile prevazute de CM, el se prelungeste si incetarea lui e permisa doar in baza normelor generale,

5.2. In cazul in care rezultatul perioadei de proba este nesatisfacator, acest lucru se constata in ordinul (dispozitia, decizia, hotararea) cu privire la concedierea Salariatului, ce se emite de catre Angajator pina la expirarea perioadei de proba, fara plata indemnizatiei de eliberare din serviciu.

6. Prezentul Contrat este valabil din momentul semnarii;

7. Salariatul are urmatoarele drepturi:

a) drepturile prevazute la art. 9, alin. 1 a CM.
b) alte drepturi prevazute de Regulamentul Intern al intreprinderii.

8. Salariatul este obligat:

a) sa indeplineasca obligatiile prevazute de art.9, alin.2 a CM;
b) sa indeplineasca alte obligatii, prevazute de Regulamentul Intern sau de Instructiunea de serviciu, care sunt parti componente a Contractului de munca si au aceeasi putere juridica.

9. Angajatorul are urmatoarele drepturi:

a) drepturile prevazute la art. 10, alin. 1 a Codului Muncii;
b) Angajatorul in caz de necesitate este in drept sa foloseasca Salariatul intr-o activitate ce nu presupune un loc stabil de munca in cadrul aceleia?i unitati (art. 52 a Codului muncii).

10. Angajatorul este obligat:

a) sa indeplineasca obligatiile prevazute de art. 10, alin.2 a Codului muncii;
b) sa indeplineasca alte obligatii prevazute de CM, alte acte normative, contractul colectiv de munca si prezentul Contract.

11. Conditile de plata a Salariatului:

 salariul tarifar de functie 5500 lei pe luna.
 salariul pe ora de lucru _____ lei.

11.1. Se aplica urmatoarele tipuri de achitari suplimentare:

retribuirea pentru munca suplimentara constituie 100% din salariul de baza pe unitate de timp.

11.2. Ajutor material in suma de pana la 1000 lei in caz de necesitate.

Заработная плата выплачивается один раз в месяц.

11. Компенсации и выплаты

11.4.1. За работу в выходные и праздничные дни компенсация составляет 100% дополнительно к основной заработной плате. Также, по письменному заявлению Работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, Работодатель может предоставить ему другой свободный день, который не оплачивается.

12. Режим труда:

12.1. Продолжительность полного рабочего дня Работника составляет 8 часов.

Начало рабочего дня 8 часов.

Конец рабочего дня 17 часов.

12.2. Продолжительность полной рабочей недели составляет 5 дней.

12.3. Порядок установления неполного рабочего дня либо неполной рабочей недели устанавливается приказом о приеме на работу, а также в соответствии с действующим законодательством.

12.4. Работник имеет право на перерыв в 1 час в течение рабочего времени для обеда.

13. Режим отдыха (Отпуск).

13.1. Работнику устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью в 28 календарных дней.

13.2. Условия предоставления ежегодного отпуска, а также расчет отпускного пособия устанавливаются действующим трудовым законодательством.

13.3. Продолжительность основного отпуска может быть разбита на несколько периодов, при условии, что одна из этих частей будет не составлять не менее 14 календарных дней.

13.4. Срок предоставления отпуска указывается при составлении Графика отпусков, в котором учитываются пожелания всех работников и с учетом требований действующего трудового законодательства, а также нужды и требования Работодателя.

14. Гарантии

14.1. Работодатель гарантирует Работнику при условии выполнения им возложенных на него трудовых обязанностей (норм труда) в пределах продолжительности рабочего времени выплату заработной платы, указанной в п. 12 согласно расчетам, но не ниже уровня минимальной заработной платы установленной действующим законодательством.

14.2. Работодатель гарантирует предоставление Работнику любого рода социальных отпусков предусмотренных действующим законодательством.

14.3. Работник гарантирует Работодателю сохранение коммерческой тайны и нераспространение им информации, могущей быть использованной против Работодателя либо нанести ему какой-либо вред, а также не разглашать в течение действия индивидуального трудового договора и не более одного года после его прекращения сведения или информацию, ставших ему известными в период действия данного договора в соответствии с правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным или ИТД.

14.4. Работник гарантирует, что результаты всех выполненных им для Работодателя работ не будут преднамеренно нарушать любые права на интеллектуальную или промышленную собственность любых третьих лиц, что может нанести коммерческий или иной ущерб интересам Работодателя.

14.5. Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения коммерческих секретов - а именно сведений о финансовых операциях предприятия, об объемах коммерческой деятельности, сведения о заключенных договорах с контрагентами, списки клиентов и т.д.

11.3. Salariul se achita de o data pe luna.

11.4. Compensatii si retribuirii:

11.4.1. Munca prestata in zilele de repaus si de sarbatoare se retribue in marime dubla pe o unitate de timp sau a remuneratiei de o zi peste salariu. La fel, la cererea scrisa a salariatului care a prestat munca in zi de repaus sau in zi de sarbatoare nelucratoare, angajatorul poate sa-i acorde o alta zi libera care nu va fi retribuita.

12. Timpul de lucru:

12.1. Durata zilnica normala a timpului de munca constituie 8 ore.

Inceputul zilei de lucru 8

Sfarsitul zilei de lucru 17

12.2. Timpul de munca in cadrul unei saptamani constituie 5 zile.

12.3. Ordinea de stabilire a unei zile sau saptamani necomplete se stabileste prin ordinul de angajare la serviciu, sau in conformitate cu legislatia in vigoare.

12.4. Salariatul are dreptul la o pauza in timpul orelor de serviciu pentru masa.

13. Timpul de odihna (Concediul).

13.1. Salariatului i se acorda anual un concediu de odihna platit, cu o durata de 28 de zile calendaristice, cu exceptia zilelor de sarbatoare nelucratoare.

13.2. Conditiiile de acordare a concediului anual, la fel ca si calculul indemnizatiei de concediu se stabileste de normele legislatiei in vigoare.

13.3. Concediul de odihna anual poate fi acordat integral sau, in baza unei cereri scrise a Salariatului, poate fi divizat in parti, una dintre care va avea o durata de cel putin 14 zile calendaristice.

13.4. Programarea concediilor de odihna anuale pentru anul urmatoar se face de Angajator, de comun acord cu Salariatul. La programarea concediilor se tine cont atat de dorinta Salariatului, cit si de necesitatea asigurarii bunei functionari a unitatii.

14. Garantii

14.1. Angajatorul garanteaza Salariatului achitarea salariului si altor plati in marimea prevazute de prezentul Contract, dar nu mai mici decat nivelul salariului minim stabilit de legislatia in vigoare - cu conditia indeplinirea de catre Salariat a obligatiilor de serviciu.

14.2. Angajatorul garanteaza Salariatului achitarea tuturor concediilor sociale, prevazute de legislatia in vigoare.

14.3. Salariatul garanteaza Angajatorului pastrarea secretului comercial si nedivulgarea de catre el a informatiei care poate fi folosita impotriva Angajatorului sau care ar putea provoca careva daune, precum si sa nu divulge in perioada de valabilitate a prezentului Contract si cel putin un an dupa rezilierea lui informatia la care a avut acces in baza indeplinirea atributiilor de serviciu.

14.4. Salariatul garanteaza, ca rezultatele tuturor lucrarilor efectuate de el nu v-or incalca orice drepturi de proprietate intelectuala a tertei parti, fapt care ar provoca o dauna intereselor comerciale a Angajatorului.

14.5. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada de valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea lui a secretelor comerciale - si anume a informatiei despre operatiunile financiare a intreprinderii, despre volumul tranzactiilor, contractele incheiate cu clientii, lista sau informatia despre clienti s.a.

Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения производственных секретов - а именно не защищенные патентами изобретения, опытные образцы, результаты научно-исследовательских работ, конструкторская, технологическая, проектная документация и т.д.

14.7. Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения организационно-управленческих секретов - а именно системы организации производства, маркетинга, управления качеством, персоналом, финансами.

14.8. Работник гарантирует и согласен с тем, что:

14.8.1. Порядок использования результатов выполненных им в период действия настоящего трудового договора работ определяется Работодателем в особых условиях настоящего договора (п.18).

14.8.2. Предприятие имеет право на модификации и усовершенствования созданных Работником разработок, как в период действия настоящего трудового договора, так и в любое время после его окончания.

14.8.3. Работник обязуется обеспечивать сопровождение и обслуживание созданных им разработок в период действия настоящего договора и обеспечить доступ к исходному коду и иным относящимся к созданным разработкам материалам и по истечении срока действия настоящего трудового договора, по первому требованию Работодателя.

15. Социальное страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

16. Медицинское страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

17. Особые условия:

17.1. Интеллектуальная собственность - объекты интеллектуальной собственности являются нематериальными активами предприятия. К нематериальным активам относятся ценности, имеющие стоимостную оценку и при этом не являющиеся физическими объектами.

Все исключительные права на объекты интеллектуальной собственности, созданные в порядке выполнения служебного задания Работодателя или служебных обязанностей (служебное произведение) - а именно изобретения, полезные модели, промышленные образцы, товарные знаки, программные продукты, книги, брошюры, статьи, компьютерные программы, сценарии, сценарные планы, либретто, синопсис фильма, музыкальные произведения с текстом или без текста; хореографические произведения и пантомимы, кино-, теле-, видео-, слайдофильмы и другие произведения живописи, скульптуры, графики и другие произведения изобразительного искусства, произведения архитектуры, градостроительства и садово-паркового искусства, произведения прикладного искусства, фотографические произведения и произведения, полученные способом, аналогичным фотографии, карты, планы, эскизы и пластические произведения, относящиеся к географии, топографии, архитектуре и другим наукам, переводы, адаптации, обработки и любые другие переделки произведений литературы, искусства, науки, инструментальные переложения музыкальных произведений, а также энциклопедии, антологии, сборники, базы данных Работник передает Работодателю на весь срок охраны на конкретный объект и на территории всего мира.

18. Льготы, преимущества, вознаграждения и/или иные права, предоставляемые Работнику взамен выполнения особых условий, предусмотренных в п.18

14.6. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea sau incetarea lui a secretelor de productie - inventiilor neprotejate, modelelor experimentale, rezultatelor lucrarilor stiintifice, documentatia tehnologica si de alt gen s.a.

14.7. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea lui a secretelor de organizare si conducere a intreprinderii - anume a sistemului de organizare a producerii, marketing, politica de personal si financiara etc.

14.8. Salariatul este constient de faptul si garanteaza ca:

14.8.1. Modalitatea de valorificare a rezultatelor muncii lui in perioada de valabilitate a prezentului Contract se determina de catre Angajator in conformitate cu art. 18 a Contractului.

14.8.2. Intreprinderea are dreptul sa modifice si sa imbunatateasca toate proiectele si produsele Salariatului atit in perioada de valabilitate a Contractului, cit si in orice moment dupa rezilierea sau incetarea lui.

14.8.3. Salariatul e obligat sa asigure deservirea si mentinerea produselor soft create de el in perioada de valabilitate a Contractului, precum si sa asigure accesul Angajatorului la codul sursa sau alte materiale create de el si dupa incetarea prezentului Contract.

15. Asigurarea sociala a Salariatului se efectueaza in marimea si conditiile prevazute de legislatia in vigoare.

16. Asigurarea medicala a Salariatului se efectueaza in marimea si conditiile prevazute de legislatia in vigoare.

17. Conditii speciale:

17.1. Proprietatea intelectuala - obiectele de proprietate intelectuala constituie activele nemateriale ale intreprinderii.

La active nemateriale se atribuie bunurile, care au un anumit pret si in acelasi timp nu constituie obiecte materiale. Toate drepturile exclusive privind obiectele de proprietate intelectuala, create in scopul indeplinirii misiunii de serviciu sau obligatiei de serviciu (opera de serviciu), si anume - inventii, modele de utilitate, modele industriale, marci comerciale, produse software, carti, brosure, articole, programe pentru calculator, scenariii, sinopsisurile unui film, opere audiovizuale, videograme, opere muzicale cu text sau fara text, opere de coregrafie sau pantomima, operele de pictura, sculptura, graficasi alte opere de arta plastica; operele de arhitectura, urbanistica si de arta horticola; operele de arhitectura, urbanistica si de arta plastica; operele de arta aplicata; operele fotografice si operele obtinute printr-un procedeu analog fotografiei; hartile, plansele, schitele si lucrarile tridimensionale din domeniul geografiei, topografiei, arhitecturii si din alte domenii ale stiintei; bazele de date; traducerile, adaptarile, adnotarile, aranjamentele muzicale si orice alte transformari ale operelor literare, artistice sau stiintifice; precum si alte opere daca sint originale in sensul ca reprezinta prin sine inseti creatii intelectuale de autor - se transmit de catre Salariat catre Angajator cu titlu exclusiv, pe tot termenul de protectie acordat de legislatie privind obiectul concret, pentru teritoriul intregii lumi.

18. Inlesniri, beneficiile, remuneratiile si/sau alte drepturi, primite de catre salariat pentru indeplinirea conditiilor speciale, prevazute de art. 18

Настоящий ИТД может быть изменен (дополнен) только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.

И. Изменением (дополнением) настоящего индивидуального трудового договора признается любое изменение, касающееся:

- a) срока договора;
- b) места работы;
- c) специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных ст.51 ТК.
- d) размера оплаты труда;
- e) режим труда и отдыха;
- f) специальности, профессии, квалификации, должности;
- g) характера и порядка предоставления льгот.

21. Изменение Работодателем Индивидуального трудового договора в одностороннем порядке допускается, в порядке исключения, только в случаях и на условиях, предусмотренных ТК.

22. Место работы может быть временно изменено Работодателем в случае направления Работника в служебную командировку или откомандирования его на другое место работы в соответствии со ст.70 и 71 ТК.

23. В случае возникновения ситуаций, предусмотренных пунктами а) и б) ч.(2) ст.104 ТК, Работодатель может временно, на срок, не превышающий одного месяца, изменить место и специфику работы Работника без его согласия и без внесения соответствующих изменений в настоящий ИТД.

24. Перевод Работника на другую работу и его перемещение допускается при условии строгого соблюдения положений предусмотренных ст.91-94 ТК.

25. Действие настоящего ИТД может быть приостановлено:

- a) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.76 ТК);
- b) по соглашению сторон (ст.77 ТК);
- c) по инициативе одной из сторон (ст.78 ТК);

26. Настоящий ИТД может быть прекращен:

- a) по обстоятельствам, не зависящим от воли-сторон (ст.82 ТК);
- b) по инициативе одной из сторон (ст.85 и 86 ТК)

27. Ситуации, не нашедшие трактовки в данном договоре, а также все разногласия и противоречия, возникающие при выполнении положений данного договора, решаются в мирном порядке путем переговоров. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего трудового договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и Работника по нему с точки зрения необходимости защиты их имущественных и моральных прав и интересов, защищаемых законом, стороны будут руководствоваться положениями ТК и иных нормативных актов РМ.

28. В случае возложения на Работника материальной ответственности, а также дополнительной материальной ответственности подписывается дополнительный договор о материальной ответственности

29. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина, Работодатель и его представители при обработке и передачи персональных данных Работника обязуется соблюдать соответствующие права Работника,

30. В случае если у Работника меняются персональные данные, прописка, семейное положение, либо он получает новое образование или специальность, он обязуется довести данные изменения до сведения Работодателя в течение 10 рабочих дней.

19. Prezentul Contract poate fi schimbat (completat) doar prin semnarea de catre Parti a unui Acord nou, care se anexeaza la Contract si constituie o parte componenta a lui.

20. Modificare (suplinire) a Contractului se considera orice schimbare, legata de :

- a) Termenul Contractului;
- b) Locul de lucru;
- c) Specificul serviciului (conditii grele de munca, lucrul cu substante nocive sau in conditii periculoase, operarea altor conditii prevazute de art. 51 a Codului muncii.)
- d) Schimbarea remuneratiei muncii;
- e) Regimul de munca sau odihna;
- f) Specializarea, profesia, calificarea, functiei;
- g) Caracterului si modalitatii de acordare a inlesnirilor;

21. Modificarea unilaterală de către Angajator a Contractului se permite, cu titlu de excepție, doar în cazurile prevăzute de Codul muncii.

22. Locul de munca poate fi schimbat temporar de către Angajator în cazul delegării Salariatului în deplasare de serviciu ori detasarea lui la alt loc de munca în conformitate cu art. 70 și 71 a CM.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b), Angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o luna, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în contractul individual de munca.

24. Transferul Salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități, cu modificarea contractului individual de munca conform art.68 și art.74 a CM, precum și angajarea prin transferare la o muncă permanentă la o altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună

25. Suspendarea contractului individual de munca poate interveni:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința Partilor (art. 76 a CM);
- b) prin acordul Partilor (art. 77 a CM);
- c) la inițiativa uneia din parti (art. 78 a CM).

26. Contractul individual de munca poate înceta:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința partilor (art.82, 305 și 310 a CM);
- b) la inițiativa uneia dintre parti (art.85 și 86 a CM).

27. Situațiile sau momentele care nu au fost prevăzute în Contract, care apar în legătura cu executarea prevederilor Contractului, precum și toate divergențele sau interpretările se v-or soluționa de parti prin intermediul negocierilor. Referitor la toate întrebările sau divergențele care nu au fost prevăzute sau soluționate expres în condițiile Contractului, dar care reiese din relațiile dintre Salariat și Angajator privind necesitatea protecției drepturilor și intereselor materiale și morale protejate de legislația în vigoare, Partile se v-cr conduce de prevederile Codului muncii și altor acte normative a Republicii Moldova.

28. În cazul dacă Salariatului i se încredințează bunuri ?i alte valori care i-au fost transmise pentru păstrare sau în alte scopuri ce presupune răspunderea materială pentru ele, între parti se perfectează un contract privind răspunderea materială a Salariatului

29. În scopul asigurării drepturilor ?i libertăților omului ?i cetățeanului, în procesul prelucrării datelor personale ale Salariatului, angajatorul ?i reprezentanții lui sînt obligați să respecte drepturile

30. În cazul dacă la salariat se schimbă datele personale, viza de reședință, starea familială, sau dacă el dobandește o profesie sau o specialitate nouă, el este obligat să comunice Angajatorului despre aceste modificări în termen de 10 zile din momentul survenirii lor.

Настоящий Индивидуальный трудовой договор
составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую
юридическую силу, один из которых хранится у
работодателя, а другой у Работника.
2. При возникновении разночтений приоритет имеет
румынский вариант текста.

31. Prezentul Contract este intocmit in 2 exemplare cu forta
juridica egala, unul din care se pastreaza la Angajator, iar
celalalt la Salariat.

32. In cazul in care exista divergente de interpretare intre
versiunile in diferitele limbi ale textului, are prioritate versiunea
in limba romana.

Реквизиты сторон Договора:

POWER TEAM S.R.L.

MOCREANSCHI MIHAIL

Sediul social: CHISINAU (mun.) MD-2005, mun. Chisinau, str.
Mincu 11, ap.14 INDO/Фискальный код: 1002600025121
Banca: BC ProCreditBank S.A
BIC: PRCBMD22
C/d MDL: MD45PR002251017196001498
cod TVA: 0604519
Tel./fax: (022) 27-50-76

Адрес R.FLORESTI, S.DOMULGENI

Cod CPAS 92111318129
Buletin de identitate al cetat.RM B38001705
Eliberat: 04.06.13 IS"CRIS"REGISTRU"
IDNP 2000038023453

Tel.: 068897432
Tel.mobila. 068897432

Conducator
SMIRNOV VLADIMIR IGOR

Работник: MOCREANSCHI M.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №. 25/24

Дата: 16.08.24

POWER TEAM S.R.L. именуемая в дальнейшем "Работодатель", в лице Генерального Директора SMIRNOV VLADIMIR IGOR, действующего на основании устава, с одной стороны, и г-н (г-жа) NEGARA ALEXANDRU, именуемый (ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, руководствуясь положением ст.45-94 Трудового Кодекса (ТК), утвержденного Законом №154-XV от 28 марта 2003г., заключили настоящий Индивидуальный Трудовой Договор (ИТД), согласившись о следующем:

1. Работник принят на работу в качестве
Asamblor/asambleare in alte ramuri

(должность, профессия, специальность, квалификация)

2. Место работы ПРОИЗВОДСТВО

(наименование структурного подразделения предприятия)

под непосредственное руководство

3. Работа является:

 основной; по совместительству.

4. Срок договора является:

 неопределенный; определенный _____

5. Испытательный срок для принимаемого на работу Работника составляет 3 месяца.

5.1. Если в течение испытательного срока индивидуальный трудовой договор не был прекращен по основаниям, предусмотренным ТК, действие договора продолжается и его последующее прекращение допускается только на общих основаниях.

5.2. При неудовлетворительном результате испытательного срока этот факт устанавливается в приказе об увольнении Работника, который издается Работодателем до истечения данного срока, без выплаты выходного пособия.

6. Настоящий ИТД вступает в силу со дня подписания;

7. Работник имеет следующие права:

- a) права, предусмотренные в ч.(1) ст.9 ТК;
b) другие права предусмотренные Внутренним Регламентом Работодателя.

8. Работник обязан.

- a) исполнять обязанности, предусмотренные в ч.(2) ст.9 ТК;
b) исполнять другие обязанности предусмотренные Должностной Инструкцией, которая является неотъемлемой частью Договора,

9. Работодатель имеет следующие права:

- a) права, предусмотренные в ч.(1) ст.10 ТК;
b) Работодатель в случае необходимости вправе использовать Работника для работы, которая в силу своей специфики не предполагает стабильного рабочего места (ст. 52 ТК).

10. Работодатель обязан:

- a) исполнять обязанности, предусмотренные в ч.(2) ст.10 ТК;
b) исполнять другие обязанности предусмотренные ТК, иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым договором и настоящим ИТД

11. Условия оплаты труда работника:

Оклад (тарифная ставка) 5000 лей в месяц.
 часовая тарифная ставка _____ лей.

11.1. Применяются следующие виды дополнительных выплат.

Надбавка за сверхурочную работу составляет 100% к основной заработной плате,

11.2. Материальная помощь в размере до 1000 лей в случае необходимости.

11.3. Заработная плата выплачивается один раз в месяц.

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA Nr. 25/24

Дата: 16.08.24

POWER TEAM S.R.L., denumita in continuare "Angajator", in persoana directorului general SMIRNOV VLADIMIR IGOR, care actioneaza in baza Statutului, pe de o parte, si d-ul (na) NEGARA ALEXANDRU

numit (a) in continuare "Salariat", pe de alta parte, in conformitate cu art. 45-94 a Codului muncii (CM), aprobat prin Legea Nr .154-XV din 28.03.2003, au incheiat prezentul Contract individual de munca, convenind urmatoarele:

1. Salariatul este primit la serviciu in calitate de
Asamblor/asambleare in alte ramuri

(functia, profesia, specialitatea, calificarea).

2. Locul de munca ПРОИЗВОДСТВО

(denumirea sectiei sau directiei intreprinderii)

sub conducerea nemijlocita a

3. Serviciul este

 de baza; prin cumul.

4. Termenul contractului este:

 pe o durata nedeterminata; pe o durata determinata. _____

5. Perioada de proba pentru care este angajat Salariatul constituie 3 luni.

5.1. Daca, pe durata perioadei de proba, contractul individual de munca nu a incetat in temeiurile prevazute de CM, el se prelungeste si incetarea lui e permisa doar in baza normelor generale,

5.2. In cazul in care rezultatul perioadei de proba este nesatisfacator, acest lucru se constata in ordinul (dispozitia, decizia, hotararea) cu privire la concedierea Salariatului, ce se emite de catre Angajator pina la expirarea perioadei de proba, fara plata indemnizatiei de eliberare din serviciu.

6. Prezentul Contrat este valabil din momentul semnarii;

7. Salariatul are urmatoarele drepturi:

- a) drepturile prevazute la art. 9, alin. 1 a CM.
b) alte drepturi prevazute de Regulamentul Intern al intreprinderii.

8. Salariatul este obligat:

- a) sa indeplineasca obligatiile prevazute de art.9, alin.2 a CM;
b) sa indeplineasca alte obligatii, prevazute de Regulamentul Intern sau de Instructiunea de serviciu, care sunt parti componente a Contractului de munca si au aceeasi putere juridica.

9. Angajatorul are urmatoarele drepturi:

- a) drepturile prevazute la art. 10, alin. 1 a Codului Muncii;
b) Angajatorul in caz de necesitate este in drept sa foloseasca Salariatul intr-o activitate ce nu presupune un loc stabil de munca in cadrul aceleia?i unitati (art. 52 a Codului muncii).

10. Angajatorul este obligat:

- a) sa indeplineasca obligatiile prevazute de art. 10, alin.2 a Codului muncii;
b) sa indeplineasca alte obligatii prevazute de CM, alte acte normative, contractul colectiv de munca si prezentul Contract.

11. Condițiile de plata a Salariatului:

salariul tarifar de functie 5000 lei pe luna.
 salariul pe ora de lucru _____ lei.

11.1. Se aplica urmatoarele tipuri de achitari suplimentare:

retribuirea pentru munca suplimentara constituie 100% din salariul de baza pe unitate de timp.

11.2. Ajutor material in suma de pana la 1000 lei in caz de necesitate.

11.3. Salariul se achita de o data pe luna.

Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения производственных секретов - а именно не раскрытые патентами изобретения, опытные образцы, статьи научно-исследовательских работ, конструкторская, технологическая, проектная документация и т.д.

14.7. Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения организационно-управленческих секретов - а именно системы организации производства, маркетинга, управления качеством, персоналом, финансами.

14.8. Работник гарантирует и согласен с тем, что:

14.8.1. Порядок использования результатов выполненных им в период действия настоящего трудового договора работ определяется Работодателем в особых условиях настоящего договора (п.18).

14.8.2. Предприятие имеет право на модификации и усовершенствования созданных Работником разработок, как в период действия настоящего трудового договора, так и в любое время после его окончания.

14.8.3. Работник обязуется обеспечивать сопровождение и обслуживание созданных им разработок в период действия настоящего договора и обеспечить доступ к исходному коду и иным относящимся к созданным разработкам материалам и по истечении срока действия настоящего трудового договора, по первому требованию Работодателя.

15. Социальное страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

16. Медицинское страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

17. Особые условия:

17.1. Интеллектуальная собственность - объекты интеллектуальной собственности являются нематериальными активами предприятия. К нематериальным активам относятся ценности, имеющие стоимостную оценку и при этом не являющиеся физическими объектами.

Все исключительные права на объекты интеллектуальной собственности, созданные в порядке выполнения служебного задания Работодателя или служебных обязанностей (служебное произведение) - а именно изобретения, полезные модели, промышленные образцы, товарные знаки, программные продукты, книги, брошюры, статьи, компьютерные программы, сценарии, сценарные планы, либретто, синопсис фильма, музыкальные произведения с текстом или без текста; хореографические произведения и пантомимы, кино-, теле-, видео-, слайдофильмы и другие, произведения живописи, скульптуры, графики и другие произведения изобразительного искусства, произведения архитектуры, градостроительства и садово-паркового искусства, произведения прикладного искусства, фотографические произведения и произведения, полученные способом, аналогичным фотографии, карты, планы, эскизы и пластические произведения, относящиеся к географии, топографии, архитектуре и другим наукам, переводы, адаптации, обработки и любые другие переделки произведений литературы, искусства, науки, инструментальные переложения музыкальных произведений, а также энциклопедии, антологии, сборники, базы данных Работник передает Работодателю на весь срок охраны на конкретный объект и на территории всего мира.

18. Льготы, преимущества, вознаграждения и/или иные права, предоставляемые Работнику взамен выполнения особых условий, предусмотренных в п.18

14.6. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea sau incetarea lui a secretelor de productie - inventiilor neprotejate, modelelor experimentale, rezultatelor lucrarilor stiintifice, documentatia tehnologica si de alt gen s.a.

14.7. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea lui a secretelor de organizare si conducere a intreprinderii - anume a sistemului de organizare a producerii, marketing, politica de personal si financiara etc.

14.8. Salariatul este constient de faptul si garanteaza ca:

14.8.1. Modalitatea de valorificare a rezultatelor muncii lui in perioada de valabilitate a prezentului Contract se determina de catre Angajator in conformitate cu art. 18 a Contractului.

14.8.2. Intreprinderea are dreptul sa modifice si sa imbunatateasca toate proiectele si produsele Salariatului atit in perioada de valabilitate a Contractului, cit si in orice moment dupa rezilierea sau incetarea lui.

14.8.3. Salariatul e obligat sa asigure deservirea si mentinerea produselor soft create de el in perioada de valabilitate a Contractului, precum si sa asigure accesul Angajatorului la codul sursa sau alte materiale create de el si dupa incetarea prezentului Contract.

15. Asigurarea sociala a Salariatului se efectueaza in marimea si conditiile prevazute de legislatia in vigoare.

16. Asigurarea medicala a Salariatului se efectueaza in marimea si conditiile prevazute de legislatia in vigoare.

17. Conditii speciale:

17.1. Proprietatea intelectuala - obiectele de proprietate intelectuala constituie activele nemateriale ale intreprinderii.

La active nemateriale se atribuie bunurile, care au un anumit pret si in acelasi timp nu constituie obiecte materiale. Toate drepturile exclusive privind obiectele de proprietate intelectuala, create in scopul indeplinirii misiunii de serviciu sau obligatiei de serviciu (opera de serviciu), si anume - inventii, modele de utilitate, modele industriale, marci comerciale, produse software, carti, brosure, articole, programe pentru calculator, scenarii, sinopsisurile unui film, opere audiovizuale, videograme, opere muzicale cu text sau fara text, opere de coregrafie sau pantomima, operele de pictura, sculptura, graficasi alte opere de arta plastica; operele de arhitectura, urbanistica si de arta horticola; operele de arta aplicata; operele fotografice si operele obtinute printr-un procedeu analog fotografiei; hartile, plansele, schitele si lucrarile tridimensionale din domeniul geografiei, topografiei, arhitecturii si din alte domenii ale stiintei; bazele de date; traducerile, adaptorile, adnotarile, aranjamentele muzicale si orice alte transformari ale operelor literare, artistice sau stiintifice; precum si alte opere daca sint originale in sensul ca reprezinta prin sine inseti creatii intelectuale de autor - se transmit de catre Salariat catre Angajator cu titlu exclusiv, pe tot termenul de protectie acordat de legislatie privind obiectul concret, pentru teritoriul intregii lumi.

18. Inlesniri, beneficiile, remuneratiile si/sau alte drepturi, primite de catre salariat pentru indeplinirea conditiilor speciale, prevazute de art. 18

ИТД может быть изменен (дополнен) на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.

Изменением (дополнением) настоящего индивидуального трудового договора признается любое изменение, касающееся:

- a) срока договора;
- b) места работы;
- c) специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных ст.51 ТК.
- d) размера оплаты труда;
- e) режим труда и отдыха;
- f) специальности, профессии, квалификации, должности;
- g) характера и порядка предоставления льгот.

21. Изменение Работодателем Индивидуального трудового договора в одностороннем порядке допускается, в порядке исключения, только в случаях и на условиях, предусмотренных ТК.

22. Место работы может быть временно изменено Работодателем в случае направления Работника в служебную командировку или откомандирования его на другое место работы в соответствии со ст.70 и 71 ТК.

23. В случае возникновения ситуаций, предусмотренных пунктами а) и б) ч.(2) ст.104 ТК, Работодатель может временно, на срок, не превышающий одного месяца, изменить место и специфику работы Работника без его согласия и без внесения соответствующих изменений в настоящий ИТД.

24. Перевод Работника на другую работу и его перемещение допускается при условии строгого соблюдения положений предусмотренные ст.91-94 ТК.

25. Действие настоящего ИТД может быть приостановлено:

- a) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.76 ТК);
- b) по соглашению сторон (ст.77 ТК);
- c) по инициативе одной из сторон (ст.78 ТК);

26. Настоящий ИТД может быть прекращен:

- a) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.82 ТК);
- b) по инициативе одной из сторон (ст.85 и 86 ТК)

27. Ситуации, не нашедшие трактовки в данном договоре, а также все разногласия и противоречия, возникающие при выполнении положений данного договора, решаются в мирном порядке путем переговоров. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего трудового договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и Работника по нему с точки зрения необходимости защиты их имущественных и моральных прав и интересов, защищаемых законом, стороны будут руководствоваться положениями ТК и иных нормативных актов РМ.

28. В случае возложения на Работника материальной ответственности, а также дополнительной материальной ответственности подписывается дополнительный договор о материальной ответственности

29. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина, Работодатель и его представители при обработке и передачи персональных данных Работника обязуется соблюдать соответствующие права Работника,

30. В случае если у Работника меняются персональные данные, прописка, семейное положение, либо он получает новое образование или специальность, он обязуется довести данные изменения до сведения Работодателя в течение 10 рабочих дней.

19. Presentul Contract poate fi schimbat (completat) doar prin semnarea de catre Parti a unui Acord nou, care se anexeaza la Contract si constituie o parte componenta a lui.

20. Modificare (suplinire) a Contractului se considera orice schimbare, legata de :

- a) Termenul Contractului;
- b) Locul de lucru;
- c) Specificul serviciului (conditii grele de munca, lucrul cu substante nocive sau in conditii periculoase, operarea altor conditii prevazute de art. 51 a Codului muncii.)
- d) Schimbarea remuneratiei muncii;
- e) Regimul de munca sau odihna;
- f) Specializarea, profesia, calificarea, functiei;
- g) Caracterului si modalitatii de acordare a inlesnirilor;

21. Modificarea unilaterală de către Angajator a Contractului se permite, cu titlu de excepție, doar în cazurile prevăzute de Codul muncii.

22. Locul de munca poate fi schimbat temporar de către Angajator în cazul delegării Salariatului în deplasare de serviciu ori detasarea lui la alt loc de munca în conformitate cu art. 70 și 71 a CM.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b), Angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o luna, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în contractul individual de munca.

24. Transferul Salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități, cu modificarea contractului individual de munca conform art.68 și art.74 a CM, precum și angajarea prin transferare la o muncă permanentă la o altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună

25. Suspendarea contractului individual de munca poate interveni:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința Partilor (art. 76 a CM);
- b) prin acordul Partilor (art. 77 a CM);
- c) la inițiativa uneia din parti (art. 78 a CM).

26. Contractul individual de munca poate înceta:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința partilor (art.82, 305 și 310 a CM);
- b) la inițiativa uneia dintre parti (art.85 și 86 a CM).

27. Situațiile sau momentele care nu au fost prevăzute în Contract, care apar în legătură cu executarea prevederilor Contractului, precum și toate divergențele sau interpretările se v-or soluționa de parti prin intermediul negocierilor. Referitor la toate întrebările sau divergențele care nu au fost prevăzute sau soluționate expres în condițiile Contractului, dar care reiese din relațiile dintre Salariat și Angajator privind necesitatea protecției drepturilor și intereselor materiale și morale protejate de legislația în vigoare, Partile se v-or conduce de prevederile Codului muncii și altor acte normative a Republicii Moldova.

28. În cazul dacă Salariatului i se încredințează bunuri ?i alte valori care i-au fost transmise pentru păstrare sau în alte scopuri ce presupune răspunderea materială pentru ele, între parti se perfectează un contract privind răspunderea materială a Salariatului

29. În scopul asigurării drepturilor ?i libertăților omului ?i cetățeanului, în procesul prelucrării datelor personale ale Salariatului, angajatorul ?i reprezentanții lui sînt obligați să respecte drepturile

30. În cazul dacă la salariat se schimbă datele personale, viza de reședință, starea familială, sau dacă el dobândește o profesie sau o specialitate nouă, el este obligat să comunice Angajatorului despre aceste modificări în termen de 10 zile din momentul survenirii lor.

ИТД может быть изменен (дополнен) на основании подписанного сторонами письменного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.

Изменением (дополнением) настоящего индивидуального трудового договора признается любое изменение, касающееся:

- a) срока договора;
- b) места работы;
- c) специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных ст.51 ТК.
- d) размера оплаты труда;
- e) режим труда и отдыха;
- f) специальности, профессии, квалификации, должности;
- g) характера и порядка предоставления льгот.

21. Изменение Работодателем Индивидуального трудового договора в одностороннем порядке допускается, в порядке исключения, только в случаях и на условиях, предусмотренных ТК.

22. Место работы может быть временно изменено Работодателем в случае направления Работника в служебную командировку или откомандирования его на другое место работы в соответствии со ст.70 и 71 ТК.

23. В случае возникновения ситуаций, предусмотренных пунктами а) и б) ч.(2) ст.104 ТК, Работодатель может временно, на срок, не превышающий одного месяца, изменить место и специфику работы Работника без его согласия и без внесения соответствующих изменений в настоящий ИТД.

24. Перевод Работника на другую работу и его перемещение допускается при условии строгого соблюдения положений предусмотренных ст.91-94 ТК.

25. Действие настоящего ИТД может быть приостановлено:

- a) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.76 ТК);
- b) по соглашению сторон (ст.77 ТК);
- c) по инициативе одной из сторон (ст.78 ТК);

26. Настоящий ИТД может быть прекращен:

- a) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.82 ТК);
- b) по инициативе одной из сторон (ст.85 и 86 ТК)

27. Ситуации, не нашедшие трактовки в данном договоре, а также все разногласия и противоречия, возникающие при выполнении положений данного договора, решаются в мирном порядке путем переговоров. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего трудового договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и Работника по нему с точки зрения необходимости защиты их имущественных и моральных прав и интересов, защищаемых законом, стороны будут руководствоваться положениями ТК и иных нормативных актов РМ.

28. В случае возложения на Работника материальной ответственности, а также дополнительной материальной ответственности подписывается дополнительный договор о материальной ответственности

29. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина, Работодатель и его представители при обработке и передачи персональных данных Работника обязуется соблюдать соответствующие права Работника,

30. В случае если у Работника меняются персональные данные, прописка, семейное положение, либо он получает новое образование или специальность, он обязуется довести данные изменения до сведения Работодателя в течение 10 рабочих дней.

19. Presentul Contract poate fi schimbat (completat) doar prin semnarea de catre Parti a unui Acord nou, care se anexeaza la Contract si constituie o parte componenta a lui.

20. Modificare (suplinire) a Contractului se considera orice schimbare, legata de :

- a) Termenul Contractului;
- b) Locul de lucru;
- c) Specificul serviciului (conditii grele de munca, lucrul cu substante nocive sau in conditii periculoase, operarea altor conditii prevazute de art. 51 a Codului muncii.)
- d) Schimbarea remuneratiei muncii;
- e) Regimul de munca sau odihna;
- f) Specializarea, profesia, calificarea, functiei;
- g) Caracterului si modalitatii de acordare a inlesnirilor;

21. Modificarea unilaterală de către Angajator a Contractului se permite, cu titlu de excepție, doar în cazurile prevăzute de Codul muncii.

22. Locul de munca poate fi schimbat temporar de către Angajator în cazul delegării Salariatului în deplasare de serviciu ori detasarea lui la alt loc de munca în conformitate cu art. 70 și 71 a CM.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b), Angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o luna, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în contractul individual de munca.

24. Transferul Salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități, cu modificarea contractului individual de munca conform art.68 și art.74 a CM, precum și angajarea prin transferare la o muncă permanentă la o altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună

25. Suspendarea contractului individual de munca poate interveni:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința Partilor (art. 76 a CM);
- b) prin acordul Partilor (art. 77 a CM);
- c) la inițiativa uneia din parti (art. 78 a CM).

26. Contractul individual de munca poate înceta:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința partilor (art.82, 305 și 310 a CM);
- b) la inițiativa uneia dintre parti (art.85 și 86 a CM).

27. Situațiile sau momentele care nu au fost prevăzute în Contract, care apar în legătura cu executarea prevederilor Contractului, precum și toate divergențele sau interpretările se vor soluționa de parti prin intermediul negocierilor. Referitor la toate întrebările sau divergențele care nu au fost prevăzute sau soluționate expres în condițiile Contractului, dar care reiese din relațiile dintre Salariat și Angajator privind necesitatea protecției drepturilor și intereselor materiale și morale protejate de legislația în vigoare, Partile se vor conduce de prevederile Codului muncii și altor acte normative a Republicii Moldova.

28. În cazul dacă Salariatului i se încredințează bunuri ?i alte valori care i-au fost transmise pentru păstrare sau în alte scopuri ce presupune răspunderea materială pentru ele, între parti se perfectează un contract privind răspunderea materială a Salariatului

29. În scopul asigurării drepturilor ?i libertăților omului ?i cetățeanului, în procesul prelucrării datelor personale ale Salariatului, angajatorul ?i reprezentanții lui sînt obligați să respecte drepturile

30. În cazul dacă la salariat se schimbă datele personale, viza de reședință, starea familială, sau dacă el dobândește o profesie sau o specialitate nouă, el este obligat să comunice Angajatorului despre aceste modificări în termen de 10 zile din momentul survenirii lor.

Индивидуальный трудовой договор
в двух экземплярах, имеющих одинаковую
юридическую силу, один из которых хранится у
Работодателя, а другой у Работника.
При возникновении разночтений приоритет имеет
рукописный вариант текста.

Реквизиты сторон Договора:

POWER TEAM S.R.L.

Sediu social: CHISINAU (mun.) MD-2005, mun. Chisinau, str.
Mincu 11, ap.14 INDO/Фискальный код: 1002600025121
Banca: BC ProCreditBank S.A
BIC: PRCBMD22
C/d MDL: MD45PR002251017196001498
cod TVA: 0604519
Tel./fax: (022) 27-50-76

Conducator

SMIRNOV VLADIMIR IGOR

NEGARA ALEXANDRU

Адрес DUBASARI, COSNITA, STR.PACII 47
Cod CPAS 91110548302
Buletin de identitate al cetat.RM B52018247
Eliberat: 30.09.19 ASP
IDNP 0990708218165

Tel.: 069685403

Tel.mobila. 069685403

Работник: NEGARA A.

31. Prezentul Contract este intocmit in 2 exemplare cu forta juridica egala, unul din care se pastreaza la Angajator, iar celalalt la Salariat.

32. In cazul in care exista divergente de interpretare intre versiunile in diferitele limbi ale textului, are prioritate versiunea in limba romana.

1. Scopul contractului este realizarea activitatii de servicii prevazute in descrierea functiei anexate acestui contract.

2. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile prezentului contract.

3. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

4. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

5. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

6. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

7. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

8. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

9. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

10. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

11. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

12. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

13. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

14. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

15. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

16. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

17. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

18. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

19. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

20. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

21. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

22. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

23. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

24. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

25. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

26. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

27. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

28. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

29. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

30. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

31. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

32. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

33. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

34. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

35. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

36. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

37. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

38. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

39. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

40. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

41. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

42. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

43. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

44. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

45. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

46. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

47. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

48. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

49. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

50. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

51. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

52. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

53. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

54. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

55. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

56. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

57. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

58. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

59. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

60. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

61. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

62. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

63. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

64. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

65. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

66. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

67. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

68. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

69. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

70. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

71. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

72. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

73. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

74. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

75. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

76. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

77. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

78. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

79. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

80. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

81. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

82. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

83. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

84. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

85. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

86. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

87. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

88. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

89. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

90. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

91. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

92. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

93. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

94. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

95. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

96. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

97. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

98. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

99. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

100. Salariatul este obligat sa respecte termenii si conditiile Regulamentului Intern al Angajatorului.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № 22/21

Дата: 15.11.21

POWER TEAM S.R.L. именуемая в дальнейшем "Работодатель", в лице Генерального Директора SMIRNOV VLADIMIR IGOR, действующего на основании устава, с одной стороны, и г-н (г-жа) NICA ILIE, именуемый (ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, руководствуясь положением ст.45-94 Трудового Кодекса (ТК), утвержденного Законом №154-XV от 28 марта 2003г., заключили настоящий Индивидуальный Трудовой Договор (ИТД), согласившись о следующем:

1. Работник принят на работу в качестве
Техnician

(должность, профессия, специальность, квалификация)

2. Место работы ПРОИЗВОДСТВО

(наименование структурного подразделения предприятия)

под непосредственное руководство
MARDARI VIOREL

3. Работа является:

основной; по совместительству.

4. Срок договора является:

неопределенный; определенный _____

5. Испытательный срок для принимаемого на работу работника составляет 1 месяц.

5.1. Если в течение испытательного срока индивидуальный трудовой договор не был прекращен по основаниям, предусмотренным ТК, действие договора продлжается и его последующее прекращение допускается только на общих основаниях.

5.2. При неудовлетворительном результате испытательного срока этот факт устанавливается в приказе об увольнении Работника, который издается Работодателем до истечения данного срока, без выплаты выходного пособия.

6. Настоящий ИТД вступает в силу со дня подписания;

7. Работник имеет следующие права:

- а) права, предусмотренные в ч.(1) ст.9 ТК;
б) другие права предусмотренные Внутренним Регламентом Работодателя.

8. Работник обязан:

- а) исполнять обязанности, предусмотренные в ч.(2) ст.9 ТК;
б) исполнять другие обязанности предусмотренные Должностной Инструкцией, которая является неотъемлемой частью Договора,

9. Работодатель имеет следующие права:

- а) права, предусмотренные в ч.(1) ст.10 ТК;
б) Работодатель в случае необходимости вправе использовать Работника для работы, которая в силу своей специфики не предполагает стабильного рабочего места (ст. 52 ТК).

10. Работодатель обязан:

- а) исполнять обязанности, предусмотренные в ч.(2) ст.10 ТК;
б) исполнять другие обязанности предусмотренные ТК, иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым договором и настоящим ИТД

11. Условия оплаты труда работника:

Оклад (тарифная ставка) 3600 лей в месяц.
 часовая тарифная ставка _____ лей.

11.1. Применяются следующие виды дополнительных выплат.

Надбавка за сверхурочную работу составляет 100% к основной заработной плате,

11.2. Материальная помощь в размере до 1000 лей в случае необходимости.

11.3. Заработная плата выплачивается один раз в месяц.

11.4. Компенсации и выплаты

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA Nr. 22/21

Дата: 15.11.21

POWER TEAM S.R.L., denumita in continuare "Angajator", in persoana directorului general SMIRNOV VLADIMIR IGOR, care actioneaza in baza Statutului, pe de o parte, si d-ul (na) NICA ILIE numit (a) in continuare "Salariat", pe de alta parte, in conformitate cu art. 45-94 a Codului muncii (CM), aprobat prin Legea Nr .154-XV din 28.03.2003, au incheiat prezentul Contract individual de munca, convenind urmatoarele:

1. Salariatul este primit la serviciu in calitate de
Tehnician

(functia, profesia, specialitatea, calificarea).

2. Locul de munca ПРОИЗВОДСТВО

(denumirea sectiei sau directiei intreprinderii)

sub conducerea nemijlocita a
MARDARI VIOREL

3. Serviciul este

de baza; prin cumul.

4. Termenul contractului este:

pe o durata nedeterminata; pe o durata determinata. _____

5. Perioada de proba pentru care este angajat Salariatul constituie 1 luni.

5.1. Daca, pe durata perioadei de proba, contractul individual de munca nu a incetat in temeiurile prevazute de CM, el se prelungeste si incetarea lui e permisa doar in baza normelor generale,

5.2. In cazul in care rezultatul perioadei de proba este nesatisfacator, acest lucru se constata in ordinul (dispozitia, decizia, hotararea) cu privire la concedierea Salariatului, ce se emite de catre Angajator pina la expirarea perioadei de proba, fara plata indemnizatiei de eliberare din serviciu.

6. Prezentul Contrat este valabil din momentul semnarii;

7. Salariatul are urmatoarele drepturi:

- а) drepturile prevazute la art. 9, alin. 1 a CM.
б) alte drepturi prevazute de Regulamentul Intern al intreprinderii.

8. Salariatul este obligat:

а) sa indeplineasca obligatiile prevazute de art.9, alin.2 a CM;

б) sa indeplineasca alte obligatii, prevazute de Regulamentul Intern sau de Instructiunea de serviciu, care sunt parti componente a Contractului de munca si au aceeasi putere juridica.

9. Angajatorul are urmatoarele drepturi:

- а) drepturile prevazute la art. 10, alin. 1 a Codului Muncii;
б) Angajatorul in caz de necesitate este in drept sa foloseasca Salariatul intr-o activitate ce nu presupune un loc stabil de munca in cadrul aceleia?i unitati (art. 52 a Codului muncii).

10. Angajatorul este obligat:

- а) sa indeplineasca obligatiile prevazute de art. 10, alin.2 a Codului muncii;
б) sa indeplineasca alte obligatii prevazute de CM, alte acte normative, contractul colectiv de munca si prezentul Contract.

11. Conditiiile de plata a Salariatului:

salariul tarifar de functie 3600 lei pe luna.
 salariul pe ora de lucru _____ lei.

11.1. Se aplica urmatoarele tipuri de achitari suplimentare:

retribuirea pentru munca suplimentara constituie 100% din salariul de baza pe unitate de timp.

11.2. Ajutor material in suma de pana la 1000 lei in caz de necesitate.

11.3. Salariul se achita de o data pe luna.

11.4. Compensatii si retribuirii:

11.4.1. За работу в выходные и праздничные дни компенсация составляет 100% дополнительно к основной заработной плате. Также, по письменному заявлению Работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, Работодатель может предоставить ему другой свободный день, который не оплачивается.

12. Режим труда:

12.1. Продолжительность полного рабочего дня Работника составляет 8 часов.

Начало рабочего дня 8 часов.

Конец рабочего дня 17 часов.

12.2. Продолжительность полной рабочей недели составляет 6 дней.

12.3. Порядок установления неполного рабочего дня либо неполной рабочей недели устанавливается приказом о приеме на работу, а также в соответствии с действующим законодательством.

12.4. Работник имеет право на перерыв в 1 час в течение рабочего времени для обеда.

13. Режим отдыха (Отпуск).

13.1. Работнику устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью в 28 календарных дней.

13.2. Условия предоставления ежегодного отпуска, а также расчет отпускного пособия устанавливаются действующим трудовым законодательством.

13.3. Продолжительность основного отпуска может быть разбита на несколько периодов, при условии, что одна из этих частей будет не составлять не менее 14 календарных дней.

13.4. Срок предоставления отпуска указывается при составлении Графика отпусков, в котором учитываются пожелания всех работников и с учетом требований действующего трудового законодательства, а также нужды и требования Работодателя.

14. Гарантии

14.1. Работодатель гарантирует Работнику при условии выполнения им возложенных на него трудовых обязанностей (норм труда) в пределах продолжительности рабочего времени выплату заработной платы, указанной в п. 12 согласно расчетам, но не ниже уровня минимальной заработной платы установленной действующим законодательством.

14.2. Работодатель гарантирует предоставление Работнику любого рода социальных отпусков предусмотренных действующим законодательством.

14.3. Работник гарантирует Работодателю сохранение коммерческой тайны и нераспространение им информации, могущей быть использованной против Работодателя либо нанести ему какой-либо вред, а также не разглашать в течение действия индивидуального трудового договора и не более одного года после его прекращения сведения или информацию, ставших ему известными в период действия данного договора в соответствии с правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным или ИТД.

14.4. Работник гарантирует, что результаты всех выполненных им для Работодателя работ не будут преднамеренно нарушать любые права на интеллектуальную или промышленную собственность любых третьих лиц, что может нанести коммерческий или иной ущерб интересам Работодателя.

14.5. Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения коммерческих секретов - а именно сведений о финансовых операциях предприятия, об объемах коммерческой деятельности, сведения о заключенных договорах с контрагентами, списки клиентов и т.д.

11.4.1. Munca prestata in zilele de repaus si de sarbatoare se retribue in marime dubla pe o unitate de timp sau a remuneratiei de o zi peste salariu. La fel, la cererea scrisa a salariatului care a prestat munca in zi de repaus sau in zi de sarbatoare nelucratoare, angajatorul poate sa-i acorde o alta zi libera care nu va fi retribuita.

12. Timpul de lucru:

12.1. Durata zilnica normala a timpului de munca constituie 8 ore.

Inceputul zilei de lucru 8

Sfarsitul zilei de lucru 17

12.2. Timpul de munca in cadrul unei saptamani constituie 6 zile.

12.3. Ordinea de stabilire a unei zile sau saptamani necomplete se stabileste prin ordinul de angajare la serviciu, sau in conformitate cu legislatia in vigoare.

12.4. Salariatul are dreptul la o pauza in timpul orelor de serviciu pentru masa.

13. Timpul de odihna (Concediul).

13.1. Salariatului i se acorda anual un concediu de odihna platit, cu o durata de 28 de zile calendaristice, cu exceptia zilelor de sarbatoare nelucratoare.

13.2. Conditiiile de acordare a concediului anual, la fel ca si calculul indemnizatiei de concediu se stabileste de normele legislatiei in vigoare.

13.3. Concediul de odihna anual poate fi acordat integral sau, in baza unei cereri scrise a Salariatului, poate fi divizat in parti, una dintre care va avea o durata de cel putin 14 zile calendaristice.

13.4. Programarea concediilor de odihna anuale pentru anul urmator se face de Angajator, de comun acord cu Salariatul. La programarea concediilor se tine cont atat de dorinta Salariatului, cit si de necesitatea asigurarii bunei functionari a unitatii.

14. Garantii

14.1. Angajatorul garanteaza Salariatului achitarea salariului si altor plati in marimea prevazute de prezentul Contract, dar nu mai mici decat nivelul salariului minim stabilit de legislatia in vigoare - cu conditia indeplinirea de catre Salariat a obligatiilor de serviciu.

14.2. Angajatorul garanteaza Salariatului achitarea tuturor concediilor sociale, prevazute de legislatia in vigoare.

14.3. Salariatul garanteaza Angajatorului pastrarea secretului comercial si nedivulgarea de catre el a informatiei care poate fi folosita impotriva Angajatorului sau care ar putea provoca careva daune, precum si sa nu divulge in perioada de valabilitate a prezentului Contract si cel putin un an dupa rezilierea lui informatia la care a avut acces in baza indeplinirea atributiilor de serviciu.

14.4. Salariatul garanteaza, ca rezultatele tuturor lucrarilor efectuate de el nu v-or incalca orice drepturi de proprietate intelectuala a tertei parti, fapt care ar provoca o dauna intereselor comerciale a Angajatorului.

14.5. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada de valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea lui a secretelor comerciale - si anume a informatiei despre operatiunile financiare a intreprinderii, despre volumul tranzactiilor, contractele incheiate cu clientii, lista sau informatia despre clienti s.a.

14.6. Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения производственных секретов - а именно не защищенные патентами изобретения, опытные образцы, результаты научно-исследовательских работ, конструкторская, технологическая, проектная документация и т.д.

14.7. Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения организационно-управленческих секретов - а именно системы организации производства, маркетинга, управления качеством, персоналом, финансами.

14.8. Работник гарантирует и согласен с тем, что:

14.8.1. Порядок использования результатов выполненных им в период действия настоящего трудового договора работ определяется Работодателем в особых условиях настоящего договора (п.18).

14.8.2. Предприятие имеет право на модификации и усовершенствования созданных Работником разработок, как в период действия настоящего трудового договора, так и в любое время после его окончания.

14.8.3. Работник обязуется обеспечивать сопровождение и обслуживание созданных им разработок в период действия настоящего договора и обеспечить доступ к исходному коду и иным относящимся к созданным разработкам материалам и по истечении срока действия настоящего трудового договора, по первому требованию Работодателя.

15. Социальное страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

16. Медицинское страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

17. Особые условия:

17.1. Интеллектуальная собственность - объекты интеллектуальной собственности являются нематериальными активами предприятия. К нематериальным активам относятся ценности, имеющие стоимостную оценку и при этом не являющиеся физическими объектами.

Все исключительные права на объекты интеллектуальной собственности, созданные в порядке выполнения служебного задания Работодателя или служебных обязанностей (служебное произведение) - а именно изобретения, полезные модели, промышленные образцы, товарные знаки, программные продукты, книги, брошюры, статьи, компьютерные программы, сценарии, сценарные планы, либретто, синопсис фильма, музыкальные произведения с текстом или без текста; хореографические произведения и пантомимы, кино-, теле-, видео-, слайдофильмы и другие произведения живописи, скульптуры, графики и другие произведения изобразительного искусства, произведения архитектуры, градостроительства и садово-паркового искусства, произведения прикладного искусства, фотографические произведения и произведения, полученные способом, аналогичным фотографии, карты, планы, эскизы и пластические произведения, относящиеся к географии, топографии, архитектуре и другим наукам, переводы, адаптации, обработки и любые другие переделки произведений литературы, искусства, науки, инструментальные переложения музыкальных произведений, а также энциклопедии, антологии, сборники, базы данных Работник передает Работодателю на весь срок охраны на конкретный объект и на территории всего мира.

18. Льготы, преимущества, вознаграждения и/или иные права, предоставляемые Работнику взамен выполнения особых условий, предусмотренных в п.18

14.6. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea sau incetarea lui a secretelor de productie - inventiilor neprotejate, modelelor experimentale, rezultatelor lucrarilor stiintifice, documentatia tehnologica si de alt gen s.a.

14.7. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea lui a secretelor de organizare si conducere a intreprinderii - anume a sistemului de organizare a producerii, marketing, politica de personal si financiara etc.

14.8. Salariatul este constient de faptul si garanteaza ca:

14.8.1. Modalitatea de valorificare a rezultatelor muncii lui in perioada de valabilitate a prezentului Contract se determina de catre Angajator in conformitate cu art. 18 a Contractului.

14.8.2. Intreprinderea are dreptul sa modifice si sa imbunatateasca toate proiectele si produsele Salariatului atit in perioada de valabilitate a Contractului, cit si in orice moment dupa rezilierea sau incetarea lui.

14.8.3. Salariatul e obligat sa asigure deservirea si mentinerea produselor soft create de el in perioada de valabilitate a Contractului, precum si sa asigure accesul Angajatorului la codul sursa sau alte materiale create de el si dupa incetarea prezentului Contract.

15. Asigurarea sociala a Salariatului se efectueaza in marimea si conditiile prevazute de legislatia in vigoare.

16. Asigurarea medicala a Salariatului se efectueaza in marimea si conditiile prevazute de legislatia in vigoare.

17. Conditii speciale:

17.1. Proprietatea intelectuala - obiectele de proprietate intelectuala constituie activele nemateriale ale intreprinderii.

La active nemateriale se atribuie bunurile, care au un anumit pret si in acelasi timp nu constituie obiecte materiale. Toate drepturile exclusive privind obiectele de proprietate intelectuala, create in scopul indeplinirii misiunii de serviciu sau obligatiei de serviciu (opera de serviciu), si anume - inventii, modele de utilitate, modele industriale, marci comerciale, produse software, carti, brosure, articole, programe pentru calculator, scenarii, sinopsurile unui film, opere audiovizuale, videograme, opere muzicale cu text sau fara text, opere de coregrafie sau pantomima, operele de pictura, sculptura, graficasi alte opere de arta plastica; operele de arhitectura, urbanistica si de arta horticola; operele de arta aplicata; operele fotografice si operele obtinute printr-un procedeu analog fotografiei; hartile, plansele, schitele si lucrarile tridimensionale din domeniul geografiei, topografiei, arhitecturii si din alte domenii ale stiintei; bazele de date; traducerile, adaptarile, adnotarile, aranjamentele muzicale si orice alte transformari ale operelor literare, artistice sau stiintifice; precum si alte opere daca sint originale in sensul ca reprezinta prin sine inseti creatii intelectuale de autor - se transmit de catre Salariat catre Angajator cu titlu exclusiv, pe tot termenul de protectie acordat de legislatie privind obiectul concret, pentru teritoriul intregii lumi.

18. Inlesniri, beneficiile, remuneratiile si/sau alte drepturi, primite de catre salariat pentru indeplinirea conditiilor speciale, prevazute de art. 18

19. Настоящий ИТД может быть изменен (дополнен) только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.

20. Изменением (дополнением) настоящего Индивидуального трудового договора признается любое изменение, касающееся:

- a) срока договора;
- b) места работы;
- c) специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных ст.51 ТК.
- d) размера оплаты труда;
- e) режим труда и отдыха;
- f) специальности, профессии, квалификации, должности;
- g) характера и порядка предоставления льгот.

21. Изменение Работодателем Индивидуального трудового договора в одностороннем порядке допускается, в порядке исключения, только в случаях и на условиях, предусмотренных ТК.

22. Место работы может быть временно изменено Работодателем в случае направления Работника в служебную командировку или откомандирования его на другое место работы в соответствии со ст.70 и 71 ТК.

23. В случае возникновения ситуаций, предусмотренных пунктами а) и б) ч.(2) ст.104 ТК, Работодатель может временно, на срок, не превышающий одного месяца, изменить место и специфику работы Работника без его согласия и без внесения соответствующих изменений в настоящий ИТД.

24. Перевод Работника на другую работу и его перемещение допускается при условии строгого соблюдения положений предусмотренных ст.91-94 ТК.

25. Действие настоящего ИТД может быть приостановлено:

- a) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.76 ТК);
- b) по соглашению сторон (ст.77 ТК);
- c) по инициативе одной из сторон (ст.78 ТК);

26. Настоящий ИТД может быть прекращен:

- a) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.82 ТК);
- b) по инициативе одной из сторон (ст.85 и 86 ТК)

27. Ситуации, не нашедшие трактовки в данном договоре, а также все разногласия и противоречия, возникающие при выполнении положений данного договора, решаются в мирном порядке путем переговоров. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего трудового договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и Работника по нему с точки зрения необходимости защиты их имущественных и моральных прав и интересов, защищаемых законом, стороны будут руководствоваться положениями ТК и иных нормативных актов РМ.

28. В случае возложения на Работника материальной ответственности, а также дополнительной материальной ответственности подписывается дополнительный договор о материальной ответственности

29. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина, Работодатель и его представители при обработке и передачи персональных данных Работника обязуется соблюдать соответствующие права Работника,

30. В случае если у Работника меняются персональные данные, прописка, семейное положение, либо он получает новое образование или специальность, он обязуется довести данные изменения до сведения Работодателя в течение 10 рабочих дней.

19. Prezentul Contract poate fi schimbat (completat) doar prin semnarea de catre Parti a unui Acord nou, care se anexeaza la Contract si constituie o parte componenta a lui.

20. Modificare (suplinire) a Contractului se considera orice schimbare, legata de :

- a) Termenul Contractului;
- b) Locul de lucru;
- c) Specificul serviciului (conditii grele de munca, lucrul cu substante nocive sau in conditii periculoase, operarea altor conditii prevazute de art. 51 a Codului muncii.)
- d) Schimbarea remuneratiei muncii;
- e) Regimul de munca sau odihna;
- f) Specializarea, profesia, calificarea, functiei;
- g) Caracterului si modalitatii de acordare a inlesnirilor;

21. Modificarea unilaterală de către Angajator a Contractului se permite, cu titlu de excepție, doar în cazurile prevăzute de Codul muncii.

22. Locul de munca poate fi schimbat temporar de către Angajator în cazul delegării Salariatului în deplasare de serviciu ori detasarea lui la alt loc de munca în conformitate cu art. 70 și 71 a CM.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b); 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 contractul individual de muncă.

24. Transferul Salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități, cu modificarea contractului individual de muncă conform art.68 și art.74 a CM, precum și angajarea prin transferare la o muncă permanentă la o altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună

25. Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința Partilor (art. 76 a CM);
- b) prin acordul Partilor (art. 77 a CM);
- c) la inițiativa uneia din parti (art. 78 a CM).

26. Contractul individual de muncă poate înceta:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința partilor (art.82, 305 și 310 a CM);
- b) la inițiativa uneia dintre parti (art.85 și 86 a CM).

27. Situațiile sau momentele care nu au fost prevăzute în Contract, care apar în legătură cu executarea prevederilor Contractului, precum și toate divergențele sau interpretările se vor soluționa de parti prin intermediul negocierilor. Referitor la toate întrebările sau divergențele care nu au fost prevăzute sau soluționate expres în condițiile Contractului, dar care reiese din relațiile dintre Salariat și Angajator privind necesitatea protecției drepturilor și intereselor materiale și morale protejate de legislația în vigoare, Partile se vor conduce de prevederile Codului muncii și altor acte normative a Republicii Moldova.

28. În cazul dacă Salariatului i se încredințează bunuri și alte valori care i-au fost transmise pentru păstrare sau în alte scopuri ce presupune răspunderea materială pentru ele, între parti se perfectează un contract privind răspunderea materială a Salariatului

29. În scopul asigurării drepturilor și libertăților omului și cetățeanului, în procesul prelucrării datelor personale ale Salariatului, angajatorul și reprezentanții lui sunt obligați să respecte drepturile

30. În cazul dacă la salariat se schimbă datele personale, viza de reședință, starea familială, sau dacă el dobândește o profesie sau o specialitate nouă, el este obligat să comunice Angajatorului despre aceste modificări în termen de 10 zile din momentul survenirii lor.

31. Настоящий Индивидуальный трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой у Работника.

32. При возникновении разночтений приоритет имеет румынский вариант текста.

31. Prezentul Contract este intocmit in 2 exemplare cu forta juridica egala, unul din care se pastreaza la Angajator, iar celalalt la Salariat.

32. In cazul in care exista divergente de interpretare intre versiunile in diferitele limbi ale textului, are prioritate versiunea in limba romana.

Реквизиты сторон Договора:

POWER TEAM S.R.L.

NICA ILIE

Sediul social: CHISINAU (mun.) MD-2005, mun. Chisinau, str. Mincu 11, ap. 14 INDO/Фискальный код: 1002600025121
Banca: BC ProCreditBank S.A
BIC: PRCBMD22
C/d MDL: MD45PR002251017196001498
cod TVA: 0604519
Tel./fax: (022) 27-50-76

Адрес UNGHENI, FLORIOAIA VECHE

Cod CPAS 25104354307

Buletin de identitate al cetat. RM B48047632

Eliberat: 12.10.17 ASP

IDNP 0992007363201

Tel.: 060942735

Tel. mobila. 060942735

Conducator
SMIRNOV VLADIMIR IGOR

Работник: NICA I.



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №. 21/21

Дата: 15.11.21

POWER TEAM S.R.L. именуемая в дальнейшем "Работодатель", в лице Генерального Директора SMIRNOV VLADIMIR IGOR, действующего на основании устава, с одной стороны, и г-н (г-жа) POPA IGOR, именуемый (ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, руководствуясь положением ст.45-94 Трудового Кодекса (ТК), утвержденного Законом №154-XV от 28 марта 2003г., заключили настоящий Индивидуальный Трудовой Договор (ИТД), согласившись о следующем:

1. Работник принят на работу в качестве **Tehnician**

(должность, профессия, специальность, квалификация)

2. Место работы **ПРОИЗВОДСТВО**

(наименование структурного подразделения предприятия)

под непосредственное руководство **MARDARI VIOREL**

3. Работа является:

основной; по совместительству.

4. Срок договора является:

неопределенный; определенный _____

5. Испытательный срок для принимаемого на работу Работника составляет 1 месяц.

5.1. Если в течение испытательного срока индивидуальный трудовой договор не был прекращен по основаниям, предусмотренным ТК, действие договора продолжается и его последующее прекращение допускается только на общих основаниях.

5.2. При неудовлетворительном результате испытательного срока этот факт устанавливается в приказе об увольнении Работника, который издается Работодателем до истечения данного срока, без выплаты выходного пособия.

6. Настоящий ИТД вступает в силу со дня подписания;

7. Работник имеет следующие права:

a) права, предусмотренные в ч.(1) ст.9 ТК;
b) другие права предусмотренные Внутренним Регламентом Работодателя.

8. Работник обязан:

a) исполнять обязанности, предусмотренные в ч.(2) ст.9 ТК;
b) исполнять другие обязанности предусмотренные Должностной Инструкцией, которая является неотъемлемой частью Договора,

9. Работодатель имеет следующие права:

a) права, предусмотренные в ч.(1) ст.10 ТК;
b) Работодатель в случае необходимости вправе использовать Работника для работы, которая в силу своей специфики не предполагает стабильного рабочего места (ст. 52 ТК).

10. Работодатель обязан:

a) исполнять обязанности, предусмотренные в ч.(2) ст.10 ТК;
b) исполнять другие обязанности предусмотренные ТК, иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым договором и настоящим ИТД

11. Условия оплаты труда работника:

Оклад (тарифная ставка) 3600 лей в месяц.
 часовая тарифная ставка _____ лей.

11.1. Применяются следующие виды дополнительных выплат.
Надбавка за сверхурочную работу составляет 100% к основной заработной плате,

11.2. Материальная помощь в размере до 1000 лей в случае необходимости.
11.3. Заработная плата выплачивается один раз в месяц.

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA Nr. 21/21

Дата: 15.11.21

POWER TEAM S.R.L., denumita in continuare "Angajator", in persoana directorului general SMIRNOV VLADIMIR IGOR, care actioneaza in baza Statutului, pe de o parte, si d-ul (na) POPA IGOR

numit (a) in continuare "Salariat", pe de alta parte, in conformitate cu art. 45-94 a Codului muncii (CM), aprobat prin Legea Nr .154-XV din 28.03.2003, au incheiat prezentul Contract individual de munca, convenind urmatoarele:

1. Salariatul este primit la serviciu in calitate de **Tehnician**

(functia, profesia, specialitatea, calificarea).

2. Locul de munca **ПРОИЗВОДСТВО**

(denumirea sectiei sau directiei intreprinderii)

sub conducerea nemijlocita a **MARDARI VIOREL**

3. Serviciul este

de baza; prin cumul.

4. Termenul contractului este:

pe o durata nedeterminata; pe o durata determinata. _____

5. Perioada de proba pentru care este angajat Salariatul constituie 1 luni.

5.1. Daca, pe durata perioadei de proba, contractul individual de munca nu a incetat in temeiurile prevazute de CM, el se prelungeste si incetarea lui e permisa doar in baza normelor generale,

5.2. In cazul in care rezultatul perioadei de proba este nesatisfacator, acest lucru se constata in ordinul (dispozitia, decizia, hotararea) cu privire la concedierea Salariatului, ce se emite de catre Angajator pina la expirarea perioadei de proba, fara plata indemnizatiei de eliberare din serviciu.

6. Prezentul Contrat este valabil din momentul semnarii;

7. Salariatul are urmatoarele drepturi:

a) drepturile prevazute la art. 9, alin. 1 a CM.
b) alte drepturi prevazute de Regulamentul Intern al intreprinderii.

8. Salariatul este obligat:

a) sa indeplineasca obligatiile prevazute de art.9, alin.2 a CM;
b) sa indeplineasca alte obligatii, prevazute de Regulamentul Intern sau de Instructiunea de serviciu, care sunt parti componente a Contractului de munca si au aceeasi putere juridica.

9. Angajatorul are urmatoarele drepturi:

a) drepturile prevazute la art. 10, alin. 1 a Codului Muncii;
b) Angajatorul in caz de necesitate este in drept sa foloseasca Salariatul intr-o activitate ce nu presupune un loc stabil de munca in cadrul aceleia?i unitati (art. 52 a Codului muncii).

10. Angajatorul este obligat:

a) sa indeplineasca obligatiile prevazute de art. 10, alin.2 a Codului muncii;
b) sa indeplineasca alte obligatii prevazute de CM, alte acte normative, contractul colectiv de munca si prezentul Contract.

11. Conditiiile de plata a Salariatului:

salariul tarifar de functie 3600 lei pe luna.
 salariul pe ora de lucru _____ lei.

11.1. Se aplica urmatoarele tipuri de achitari suplimentare:

retribuirea pentru munca suplimentara constituie 100% din salariul de baza pe unitate de timp.

11.2. Ajutor material in suma de pana la 1000 lei in caz de necesitate.

11.3. Salariul se achita de o data pe luna.

11.4. Compensatii si retribuirii:

11.4.1. За работу в выходные и праздничные дни компенсация составляет 100% дополнительно к основной заработной плате. Также, по письменному заявлению Работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, Работодатель может предоставить ему другой свободный день, который не оплачивается.

12. Режим труда:

12.1. Продолжительность полного рабочего дня Работника составляет 8 часов.

Начало рабочего дня 8 часов.

Конец рабочего дня 17 часов.

12.2. Продолжительность полной рабочей недели составляет 6 дней.

12.3. Порядок установления неполного рабочего дня либо неполной рабочей недели устанавливается приказом о приеме на работу, а также в соответствии с действующим законодательством.

12.4. Работник имеет право на перерыв в 1 час в течение рабочего времени для обеда.

13. Режим отдыха (Отпуск).

13.1. Работнику устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью в 28 календарных дней.

13.2. Условия предоставления ежегодного отпуска, а также расчет отпускного пособия устанавливаются действующим трудовым законодательством.

13.3. Продолжительность основного отпуска может быть разбита на несколько периодов, при условии, что одна из этих частей будет не составлять не менее 14 календарных дней.

13.4. Срок предоставления отпуска указывается при составлении Графика отпусков, в котором учитываются пожелания всех работников и с учетом требований действующего трудового законодательства, а также нужды и требования Работодателя.

14. Гарантии

14.1. Работодатель гарантирует Работнику при условии выполнения им возложенных на него трудовых обязанностей (норм труда) в пределах продолжительности рабочего времени выплату заработной платы, указанной в п. 12 согласно расчетам, но не ниже уровня минимальной заработной платы установленной действующим законодательством.

14.2. Работодатель гарантирует предоставление Работнику любого рода социальных отпусков предусмотренных действующим законодательством.

14.3. Работник гарантирует Работодателю сохранение коммерческой тайны и нераспространение им информации, могущей быть использованной против Работодателя либо нанести ему какой-либо вред, а также не разглашать в течение действия индивидуального трудового договора и не более одного года после его прекращения сведения или информацию, ставших ему известными в период действия данного договора в соответствии с правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным или ИТД.

14.4. Работник гарантирует, что результаты всех выполненных им для Работодателя работ не будут преднамеренно нарушать любые права на интеллектуальную или промышленную собственность любых третьих лиц, что может нанести коммерческий или иной ущерб интересам Работодателя.

14.5. Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения коммерческих секретов - а именно сведений о финансовых операциях предприятия, об объемах коммерческой деятельности, сведения о заключенных договорах с контрагентами, списки клиентов и т.д.

11.4.1. Munca prestata in zilele de repaus si de sarbatoare se retribue in marime dubla pe o unitate de timp sau a remuneratiei de o zi peste salariu. La fel, la cererea scrisa a salariatului care a prestat munca in zi de repaus sau in zi de sarbatoare nelucratoare, angajatorul poate sa-i acorde o alta zi libera care nu va fi retribuita.

12. Timpul de lucru:

12.1. Durata zilnica normala a timpului de munca constituie 8 ore.

Inceputul zilei de lucru 8

Sfarsitul zilei de lucru 17

12.2. Timpul de munca in cadrul unei saptamani constituie 6 zile.

12.3. Ordinea de stabilire a unei zile sau saptamani necomplete se stabileste prin ordinul de angajare la serviciu, sau in conformitate cu legislatia in vigoare.

12.4. Salariatul are dreptul la o pauza in timpul orelor de serviciu pentru masa.

13. Timpul de odihna (Concediul).

13.1. Salariatului i se acorda anual un concediu de odihna platit, cu o durata de 28 de zile calendaristice, cu exceptia zilelor de sarbatoare nelucratoare.

13.2. Conditiiile de acordare a concediului anual, la fel ca si calculul indemnizatiei de concediu se stabileste de normele legislatiei in vigoare.

13.3. Concediul de odihna anual poate fi acordat integral sau, in baza unei cereri scrise a Salariatului, poate fi divizat in parti, una dintre care va avea o durata de cel putin 14 zile calendaristice.

13.4. Programarea concediilor de odihna anuale pentru anul urmator se face de Angajator, de comun acord cu Salariatul. La programarea concediilor se tine cont atit de dorinta Salariatului, cit si de necesitatea asigurarii bunei functionari a unitatii.

14. Garantii

14.1. Angajatorul garanteaza Salariatului achitarea salariului si altor plati in marimea prevazute de prezentul Contract, dar nu mai mici decat nivelul salariului minim stabilit de legislatia in vigoare - cu conditia indeplinirea de catre Salariat a obligatiilor de serviciu.

14.2. Angajatorul garanteaza Salariatului achitarea tuturor concediilor sociale, prevazute de legislatia in vigoare.

14.3. Salariatul garanteaza Angajatorului pastrarea secretului comercial si nedivulgarea de catre el a informatiei care poate fi folosita impotriva Angajatorului sau care ar putea provoca careva daune, precum si sa nu divulge in perioada de valabilitate a prezentului Contract si cel putin un an dupa rezilierea lui informatia la care a avut acces in baza indeplinirea atributiilor de serviciu.

14.4. Salariatul garanteaza, ca rezultatele tuturor lucrarilor efectuate de el nu v-or incalca orice drepturi de proprietate intelectuala a terte parti, fapt care ar provoca o dauna intereselor comerciale a Angajatorului.

14.5. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada de valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea lui a secretelor comerciale - si anume a informatiei despre operatiunile financiare a intreprinderii, despre volumul tranzactiilor, contractele incheiate cu clientii, lista sau informatia despre clienti s.a.

14.6. Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения производственных секретов - а именно не защищенные патентами изобретения, опытные образцы, результаты научно-исследовательских работ, конструкторская, технологическая, проектная документация и т.д.

14.7. Работник гарантирует Работодателю неразглашение в течение действия ИТД и одного года после его прекращения организационно-управленческих секретов - а именно системы организации производства, маркетинга, управления качеством, персоналом, финансами.

14.8. Работник гарантирует и согласен с тем, что:

14.8.1. Порядок использования результатов выполненных им в период действия настоящего трудового договора работ определяется Работодателем в особых условиях настоящего договора (п.18).

14.8.2. Предприятие имеет право на модификации и усовершенствования созданных Работником разработок, как в период действия настоящего трудового договора, так и в любое время после его окончания.

14.8.3. Работник обязуется обеспечивать сопровождение и обслуживание созданных им разработок в период действия настоящего договора и обеспечить доступ к исходному коду и иным относящимся к созданным разработкам материалам и по истечении срока действия настоящего трудового договора, по первому требованию Работодателя.

15. Социальное страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

16. Медицинское страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

17. Особые условия:

17.1. Интеллектуальная собственность - объекты интеллектуальной собственности являются нематериальными активами предприятия. К нематериальным активам относятся ценности, имеющие стоимостную оценку и при этом не являющиеся физическими объектами.

Все исключительные права на объекты интеллектуальной собственности, созданные в порядке выполнения служебного задания Работодателя или служебных обязанностей (служебное произведение) - а именно изобретения, полезные модели, промышленные образцы, товарные знаки, программные продукты, книги, брошюры, статьи, компьютерные программы, сценарии, сценарные планы, либретто, синопсис фильма, музыкальные произведения с текстом или без текста; хореографические произведения и пантомимы, кино-, теле-, видео-, слайдофильмы и другие произведения живописи, скульптуры, графики и другие произведения изобразительного искусства, произведения архитектуры, градостроительства и садово-паркового искусства, произведения прикладного искусства, фотографические произведения и произведения, полученные способом, аналогичным фотографии, карты, планы, эскизы и пластические произведения, относящиеся к географии, топографии, архитектуре и другим наукам, переводы, адаптации, обработки и любые другие переделки произведений литературы, искусства, науки, инструментальные переложения музыкальных произведений, а также энциклопедии, антологии, сборники, базы данных Работник передает Работодателю на весь срок охраны на конкретный объект и на территории всего мира.

18. Льготы, преимущества, вознаграждения и/или иные права, предоставляемые Работнику взамен выполнения особых условий, предусмотренных в п.18

14.6. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea sau incetarea lui a secretelor de productie - inventiilor neprotejate, modelelor experimentale, rezultatelor lucrarilor stiintifice, documentatia tehnologica si de alt gen s.a.

14.7. Salariatul garanteaza Angajatorului nedivulgarea in perioada valabilitate a Contractului si pe parcursul unui an dupa rezilierea lui a secretelor de organizare si conducere a intreprinderii - anume a sistemului de organizare a producerii, marketing, politica de personal si financiara etc.

14.8. Salariatul este constient de faptul si garanteaza ca:

14.8.1. Modalitatea de valorificare a rezultatelor muncii lui in perioada de valabilitate a prezentului Contract se determina de catre Angajator in conformitate cu art. 18 a Contractului.

14.8.2. Intreprinderea are dreptul sa modifice si sa imbunatateasca toate proiectele si produsele Salariatului atit in perioada de valabilitate a Contractului, cit si in orice moment dupa rezilierea sau incetarea lui.

14.8.3. Salariatul e obligat sa asigure deservirea si mentinerea produselor soft create de el in perioada de valabilitate a Contractului, precum si sa asigure accesul Angajatorului la codul sursa sau alte materiale create de el si dupa incetarea prezentului Contract.

15. Asigurarea sociala a Salariatului se efectueaza in marimea si conditiile prevazute de legislatia in vigoare.

16. Asigurarea medicala a Salariatului se efectueaza in marimea si conditiile prevazute de legislatia in vigoare.

17. Conditii speciale:

17.1. Proprietatea intelectuala - obiectele de proprietate intelectuala constituie activele nemateriale ale intreprinderii. La active nemateriale se atribuie bunurile, care au un anumit pret si in acelasi timp nu constituie obiecte materiale. Toate drepturile exclusive privind obiectele de proprietate intelectuala, create in scopul indeplinirii misiunii de serviciu sau obligatiei de serviciu (opera de serviciu), si anume - inventii, modele de utilitate, modele industriale, marci comerciale, produse software, carti, brosure, articole, programe pentru calculator, scenarii, sinopsisurile unui film, opere audiovizuale, videograme, opere muzicale cu text sau fara text, opere de coregrafie sau pantomima, operele de pictura, sculptura, graficasi alte opere de arta plastica; operele de arhitectura, urbanistica si de arta horticola; operele de arta aplicata; operele fotografice si operele obtinute printr-un procedeu analog fotografiei; hartile, plansele, schitele si lucrarile tridimensionale din domeniul geografiei, topografiei, arhitecturii si din alte domenii ale stiintei; bazele de date; traducerile, adaptarile, adnotarile, aranjamentele muzicale si orice alte transformari ale operelor literare, artistice sau stiintifice; precum si alte opere daca sint originale in sensul ca reprezinta prin sine inseti creatii intelectuale de autor - se transmit de catre Salariat catre Angajator cu titlu exclusiv, pe tot termenul de protectie acordat de legislatie privind obiectul concret, pentru teritoriul intregii lumi.

18. Inlesniri, beneficiile, remuneratiile si/sau alte drepturi, primite de catre salariat pentru indeplinirea conditiilor speciale, prevazute de art. 18

19. Настоящий ИТД может быть изменен (дополнен) только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.

20. Изменением (дополнением) настоящего Индивидуального трудового договора признается любое изменение, касающееся:

- a) срока договора;
- b) места работы;
- c) специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных ст.51 ТК.
- d) размера оплаты труда;
- e) режим труда и отдыха;
- f) специальности, профессии, квалификации, должности;
- g) характера и порядка предоставления льгот.

21. Изменение Работодателем Индивидуального трудового договора в одностороннем порядке допускается, в порядке исключения, только в случаях и на условиях, предусмотренных ТК.

22. Место работы может быть временно изменено Работодателем в случае направления Работника в служебную командировку или откомандирования его на другое место работы в соответствии со ст.70 и 71 ТК.

23. В случае возникновения ситуаций, предусмотренных пунктами а) и б) ч.(2) ст.104 ТК, Работодатель может временно, на срок, не превышающий одного месяца, изменить место и специфику работы Работника без его согласия и без внесения соответствующих изменений в настоящий ИТД.

24. Перевод Работника на другую работу и его перемещение допускается при условии строгого соблюдения положений предусмотренных ст.91-94 ТК.

25. Действие настоящего ИТД может быть приостановлено:

- a) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.76 ТК);
- b) по соглашению сторон (ст.77 ТК);
- c) по инициативе одной из сторон (ст.78 ТК);

26. Настоящий ИТД может быть прекращен:

- a) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.82 ТК);
- b) по инициативе одной из сторон (ст.85 и 86 ТК)

27. Ситуации, не нашедшие трактовки в данном договоре, а также все разногласия и противоречия, возникающие при выполнении положений данного договора, решаются в мирном порядке путем переговоров. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего трудового договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и Работника по нему с точки зрения необходимости защиты их имущественных и моральных прав и интересов, защищаемых законом, стороны будут руководствоваться положениями ТК и иных нормативных актов РМ.

28. В случае возложения на Работника материальной ответственности, а также дополнительной материальной ответственности подписывается дополнительный договор о материальной ответственности

29. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина, Работодатель и его представители при обработке и передачи персональных данных Работника обязуется соблюдать соответствующие права Работника,

30. В случае если у Работника меняются персональные данные, прописка, семейное положение, либо он получает новое образование или специальность, он обязуется довести данные изменения до сведения Работодателя в течение 10 рабочих дней.

19. Prezentul Contract poate fi schimbat (completat) doar prin semnarea de catre Parti a unui Acord nou, care se anexeaza la Contract si constituie o parte componenta a lui.

20. Modificare (suplinire) a Contractului se considera orice schimbare, legata de :

- a) Termenul Contractului;
- b) Locul de lucru;
- c) Specificul serviciului (conditii grele de munca, lucrul cu substante nocive sau in conditii periculoase, operarea altor conditii prevazute de art. 51 a Codului muncii.)
- d) Schimbarea remuneratiei muncii;
- e) Regimul de munca sau odihna;
- f) Specializarea, profesia, calificarea, functiei;
- g) Caracterului si modalitatii de acordare a inlesnirilor;

21. Modificarea unilaterală de către Angajator a Contractului se permite, cu titlu de excepție, doar în cazurile prevăzute de Codul muncii.

22. Locul de munca poate fi schimbat temporar de către Angajator în cazul delegării Salariatului în deplasare de serviciu ori detașarea lui la alt loc de munca în conformitate cu art. 70 și 71 a CM.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b), Angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o luna, locul și specificul muncii Salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în contractul individual de munca.

24. Transferul Salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități, cu modificarea contractului individual de munca conform art.68 și art.74 a CM, precum și angajarea prin transferare la o muncă permanentă la o altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună

25. Suspendarea contractului individual de munca poate interveni:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința Partilor (art. 76 a CM);
- b) prin acordul Partilor (art. 77 a CM);
- c) la inițiativa uneia din parti (art. 78 a CM).

26. Contractul individual de munca poate înceta:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința partilor (art.82, 305 și 310 a CM);
- b) la inițiativa uneia dintre parti (art.85 și 86 a CM).

27. Situațiile sau momentele care nu au fost prevăzute în Contract, care apar în legătură cu executarea prevederilor Contractului, precum și toate divergențele sau interpretările se v-or soluționa de parti prin intermediul negocierilor. Referitor la toate întrebările sau divergențele care nu au fost prevăzute sau soluționate expres în condițiile Contractului, dar care reiese din relațiile dintre Salariat și Angajator privind necesitatea protecției drepturilor și intereselor materiale și morale protejate de legislația în vigoare, Partile se v-or conduce de prevederile Codului muncii și altor acte normative a Republicii Moldova.

28. În cazul dacă Salariatului i se încredințează bunuri și alte valori care i-au fost transmise pentru păstrare sau în alte scopuri ce presupune răspunderea materială pentru ele, între parti se perfectează un contract privind răspunderea materială a Salariatului

29. În scopul asigurării drepturilor și libertăților omului și cetățeanului, în procesul prelucrării datelor personale ale Salariatului, angajatorul și reprezentanții lui sunt obligați să respecte drepturile

30. În cazul dacă la salariat se schimbă datele personale, viza de reședință, starea familială, sau dacă el dobândește o profesie sau o specialitate nouă, el este obligat să comunice Angajatorului despre aceste modificări în termen de 10 zile din momentul survenirii lor.

31. Настоящий Индивидуальный трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой у Работника.

32. При возникновении разночтений приоритет имеет румынский вариант текста.

31. Prezentul Contract este intocmit in 2 exemplare cu forta juridica egala, unul din care se pastreaza la Angajator, iar celalalt la Salariat.

32. In cazul in care exista divergente de interpretare intre versiunile in diferitele limbi ale textului, are prioritate versiunea in limba romana.

Реквизиты сторон Договора:

POWER TEAM S.R.L.

POPA IGOR

Sediu social: CHISINAU (mun.) MD-2005, mun. Chisinau, str. Mincu 11, ap.14 INDO/Фискальный код: 1002600025121

Banca: BC ProCreditBank S.A

BIC: PRCBMD22

C/d MDL: MD45PR002251017196001498

cod TVA: 0604519

Tel./fax: (022) 27-50-76

Адрес CHISINAU, GHIDIGHICI, STR. BUCOV EM. 7

Cod CPAS 91112433419

Buletin de identitate al cetat.RM A03110846

Eliberat: 11.08.05 Oficiul 03

IDNP 0971207033561

Tel.: 069247481

Tel.mobila. 069247481

Conducator

SMIRNOV VLADIMIR IGOR

Работник: POPA I.

