

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 92/19

“20” martie 2019

mun. Chișinău

Societatea cu raspundere limitata “Uralis” S.R.L. denumită în continuare “**Angajator**”, în persoana directorului dlui **Alaiba Anatolie** pe de o parte și dnul **Suveică Corneliu** denumit (ă) în continuare “**Salariat**”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de **inginer automatist**.
2. Locul de muncă : mun. Chisinau, str.Industrială 10/2
3. Munca este: **prin cumul**
4. Durata contractului : **nedeterminată**
6. Prezentul contract individual de muncă își produce efectele din 20 martie 2019
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturile prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul Muncii;
 - b) alte drepturi prevazute de legislatia muncii.
9. Salariatul are următoarele obligatii:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art.9 din Codul Muncii;
 - b) să asigure confidențialitatea tranzacțiilor încheiate de Angajator, precum și altor date pe care Salariatul le află în procesul prestării serviciilor și care nu urmează a fi făcute publice;
 - c) să execute orice indicație sau ordin al Angajatorului ce țin nemijlocit de procesul de munca.
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturile prevăzute în alin(2) al art.10 din Codul Muncii;
 - b) alte drepturi prevazute de legislatia muncii.
11. Angajatorul are următoarele obligatii:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul Muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul Muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de munca și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului se stabilesc, prin acord additional, în dependenta de volumul de lucrari, timpul si orele lucrate.
13. Regimul intern de muncă: conform graficului de munca aprobat de angajator.
14. Regimul de odihnă: conform graficului aprobat de angajator.
15. Concediile anuale:
 - a) durata concediului de odihnă anual este de 28 (douăzeci și opt) zile calendaristice, in raport cu durata muncii
 - b) concediu de odihnă suplimentar – conform legislatiei
- 16-17. Asigurarea socială și medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzută de legislația în vigoare.
18. Clauze specifice - nu sunt
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor prevăzute la pct.18.
20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decât printr-un acord suplimentar semnat de părți care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.
21. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:
 - a) durata contractului;
 - b) locul de muncă;
 - c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice etc.);
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de muncă și de odihnă;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
22. Cu titlul de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este dată numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre aceste modificări a Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasare în interes de serviciu, detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul Muncii.
24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b) din codul Muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
25. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:
- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 din Codul muncii);
 - b) prin acordul părților (art.77 din Codul muncii);
 - c) la inițiativa uneia din părți (art.78 din Codul muncii).
27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:
- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82,305 și 310 din Codul muncii);
 - b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).
28. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.
29. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la **Angajator**, iar cel de-al doilea – la **Salariat**.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul:

Mun. Chișinău

Str. Armenească 13/A

Cod fiscal 1012600018926



Director

Alaiba Anatolie

Salariatul:

Adresa :

m. Chișinău, str. Constantin Vârnăv nr.19 bl.4 ap.16

Buletin de ident.nr. B01076577

Cod personal : 0991103486434

data eliberării 10.11.2015

Cod CPAS 91101687070

Semnatura