



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 16/2020

"20" IULIE 2020

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl (dna) Beilean Lucian, 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 muncitor
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât quantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă) salariul funcției în valoare de 4800.00lei
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestată, dar nu mai mult de 40 ore săptăminal)
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: sîmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare

- b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.
16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc
19. Însesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de muncă și de odihnă;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.
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 dintre 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariatul

Semnătura

Locul pentru ștampila



Nume, prenume

Semnatura:

Boilean Lucian
Boilean

InterTradeConstruct SRL

(denumirea unității)

FIȘĂ PERSONALĂ

de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă

Numele Boilean
Prenumele Leon
Patronimicul

Date personale ale lucrătorului

Data nașterii 29-10-2001
Studii Medii
Calificarea (profesia) Electrician
Grupa sanguină
Adresa domiciliului Stefan-Voda (Craiova)

I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la 20.07.2020

timp de 1 ore, de către : Navruc Fiodor

Conținutul instruirii : **Instruirea introductive generala de securitate si sanatate in munca.**

Semnătura persoanei instruite Boilean

Semnătura lucrătorului desemnat/lucrătorului serviciului de protecție și prevenire care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite Navruc Fiodor

Propuneri referitoare la angajarea persoanei instruite

data _____
(semnătura lucrătorului desemnat/lucrătorului serviciului de protecție și prevenire)

II. Instruirea la locul de muncă

Locul de muncă : **InterTradeConstruct SRL**

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la : 20.07.2020

timp de 2 ore, de către Navruc Fiodor (numele, prenumele conducătorului locului de muncă)

Conținutul instruirii:

- 1.Privind acordarea primului ajutor medical
- 2.Privind lucrul la inaltime
- 3.Privind lucrari de reparații, finisaje, vopsitorii,zugraveli
- 4.Privind conferirea Igrupe de electrosecuritate a personalului neelectrotehnic
- 5.Privind Instalari apa
- 6.Privind instalari tehnico-sanitare
- 7.Privind asigurarea securitatii antiincendiară la locul de munca

Semnătura muncitorului instruit Boilean

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit Navruc Fiodor

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru

(se admite/nu se admite)

(semnătura conducătorului locului de muncă)

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 17/2020

"20" IULIE 2020

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl (dna) Tulei Anzel, 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 muncitor
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă) salariul funcției în valoare de 4800.00lei
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestată, dar nu mai mult de 40 ore săptăminal)
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: sîmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare

- b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.
16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de muncă și de odihnă;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.
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 dintre 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariatul

Semnătura
Locul pentru ștampilă



Nume, prenume
Semnatura:

Sulei Aurel
Sulei

InterTradeConstruct SRL

(denumirea unității)

FIȘĂ PERSONALĂ

de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă

Numele Tulei
Prenumele Aurel
Patronimicul

Date personale ale lucrătorului

Data nașterii 26.09.2020
Studii U.S.E.M
Calificarea (profesia) Harnal
Grupa sanguină
Adresa domiciliului Ștefan Voda (Crocmar)

I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la 20.07.2020
timp de 1 ore, de către : Navruc Fiodor
Conținutul instruirii : Instruirea introductive generala de securitate si sanatate in munca.
Semnătura persoanei instruite Tulei
Semnătura lucrătorului desemnat/lucrătorului serviciului de protecție și prevenire care a efectuat
instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite [semnătură]
Propuneri referitoare la angajarea persoanei instruite
data _____
(semnătura lucrătorului desemnat/lucrătorului serviciului de protecție și prevenire)

II. Instruirea la locul de muncă

Locul de muncă : **InterTradeConstruct SRL**
Postul de lucru: Muncitor
Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la : 20.07.2020
timp de 2 ore, de către Navruc Fiodor (numele, prenumele conducătorului locului de muncă)
Conținutul instruirii:
1.Privind acordarea primului ajutor medical
2.Privind lucrul la inaltime
3.Privind lucrari de reparații, finisaje, vopsitorii,zugraveli
4.Privind conferirea lgrupe de electrosecuritate a personalului neelectrotehnic
5.Privind Instalari apa
6.Privind instalari tehnico-sanitare
7.Privind asigurarea securitatii antiincendiere la locul de munca
Semnătura muncitorului instruit Tulei
Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat
cunoștințele muncitorului instruit [semnătură]
Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru

(se admite/nu se admite)
(semnătura conducătorului locului de muncă) [semnătură]

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 18/2020

" 20 " IULIE 2020

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl (dna) Sulei Igor, 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 muncitor
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă) salariul funcției în valoare de 4800.00lei
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestată, dar nu mai mult de 40 ore săptăminal)
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: sîmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare

- b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.
16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de muncă și de odihnă;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.
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 dintre 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariatul

Semnătura

Locul pentru stampilă



Nume, prenume

Semnătura:

Tulei Igor

InterTradeConstruct SRL

(denumirea unității)

FIȘĂ PERSONALĂ

de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă

Numele

Tulei

Prenumele

Igor

Patronimicul

Date personale ale lucrătorului

Data nașterii 26.03.2001

Studii Medii

Calificarea (profesia)

hemol

Grupa sanguină

Adresa domiciliului

Ștefan Voldă (Crocmaz)

I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la 20.07.2020

timp de 1 ore, de către : Navruc Fiodor

Conținutul instruirii : Instruirea, introductive generala de securitate si sanatate in munca.

Semnătura persoanei instruite

[Signature]

Semnătura lucrătorului desemnat/lucrătorului serviciului de protecție și prevenire care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite

[Signature]

Propuneri referitoare la angajarea persoanei instruite

data

(semnătura lucrătorului desemnat/lucrătorului serviciului de protecție și prevenire)

II. Instruirea la locul de muncă

Locul de muncă : **InterTradeConstruct SRL**

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la : 20.07.2020

timp de 2 ore, de către Navruc Fiodor (numele, prenumele conducătorului locului de muncă)

Conținutul instruirii:

- 1.Privind acordarea primului ajutor medical
- 2.Privind lucrul la inaltime
- 3.Privind lucrari de reparații, finisaje, vopsitorii,zugraveli
- 4.Privind conferirea lgrupe de electrosecuritate a personalului neelectrotehnic
- 5.Privind Instalari apa
- 6.Privind instalari tehnico-sanitare
- 7.Privind asigurarea securitatii antiincendiară la locul de munca

Semnătura muncitorului instruit

[Signature]

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit

[Signature]

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru

(se admite/nu se admite)

(semnătura conducătorului locului de muncă)

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 19/2020

"20" IULIE 2020

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl (dna) Doncila Igor, 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 muncitor
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât quantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă) salariul funcției în valoare de 4800.00lei
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestată, dar nu mai mult de 40 ore săptăminal)
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: sîmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare

- b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.
16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de muncă și de odihnă;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.
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 dintre 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariatul

Semnătura _____

Locul pentru stampilă



Nume, prenume _____

Semnatura: _____

Vegetita Igor

InterTradeConstruct SRL

(denumirea unității)

FIȘĂ PERSONALĂ

de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă

Numele

Prenumele

Patronimicul

Date personale ale lucrătorului

Data nașterii

Studii

Calificarea (profesia)

Grupa sanguină

Adresa domiciliului

I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la 20.07.2020

timp de 1 ore, de către : Navruc Fiodor

Conținutul instruirii : Instruirea introductiv-generală de securitate și sănătate în muncă.

Semnătura persoanei instruite

Semnătura lucrătorului desemnat/lucrătorului serviciului de protecție și prevenire care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite

Propuneri referitoare la angajarea persoanei instruite

data

(semnătura lucrătorului desemnat/lucrătorului serviciului de protecție și prevenire)

II. Instruirea la locul de muncă

Locul de muncă : InterTradeConstruct SRL

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la 20.07.2020

timp de 2 ore, de către Navruc Fiodor (numele, prenumele conducătorului locului de muncă)

Conținutul instruirii:

- 1.Privind acordarea primului ajutor medical
- 2.Privind lucrul la înălțime
- 3.Privind lucrări de reparații, finisaje, vopsitorii, zugrăveli
- 4.Privind conferirea Igrupe de electrosecuritate a personalului neelectrotehnic
- 5.Privind Instalări apă
- 6.Privind instalări tehnico-sanitare
- 7.Privind asigurarea securității antiincendiară la locul de muncă

Semnătura muncitorului instruit

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru

(se admite/nu se admite)

(semnătura conducătorului locului de muncă)

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 202020

"20" IULIE 2020

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl (dna) Dimiterenco Radu, 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 muncitor
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă) salariul funcției în valoare de 4800.00lei
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestată, dar nu mai mult de 40 ore săptăminal)
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: sîmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare

- b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.
16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de muncă și de odihnă;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.
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 dintre 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

Salariatul

Semnătura

Locul pentru stampilă



Nume, prenume

Semnătura:

Dimitrenco Radu
D.M.

InterTradeConstruct SRL

(denumirea unității)

FIȘĂ PERSONALĂ

de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă

Numele Dimitrievo

Prenumele Raolu

Patronimicul

Date personale ale lucrătorului

Data nașterii 28.12.96

Studii Medii

Calificarea (profesia) hanal

Grupa sanguină

Adresa domiciliului Str. Mod Slobodica

I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la 20.07.2020

timp de 1 ore, de către : Navruc Fiodor

Conținutul instruirii : **Instruirea introductive generala de securitate si sanatate in munca.**

Semnătura persoanei instruite Dim

Semnătura lucrătorului desemnat/lucrătorului serviciului de protecție și prevenire care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite [Semnătură]

Propuneri referitoare la angajarea persoanei instruite

data _____

(semnătura lucrătorului desemnat/lucrătorului serviciului de protecție și prevenire)

II. Instruirea la locul de muncă

Locul de muncă : **InterTradeConstruct SRL**

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la : 20.07.2020

timp de 2 ore, de către Navruc Fiodor (numele, prenumele conducătorului locului de muncă)

Conținutul instruirii:

- 1.Privind acordarea primului ajutor medical
- 2.Privind lucrul la inaltime
- 3.Privind lucrari de reparații, finisaje, vopsitorii,zugraveli
- 4.Privind conferirea lgrupe de electrosecuritate a personalului neelectrotehnic
- 5.Privind Instalari apa
- 6.Privind instalari tehnico-sanitare
- 7.Privind asigurarea securitatii antiincendiare la locul de munca

Semnătura muncitorului instruit Dim

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit [Semnătură]

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru

(se admite/nu se admite)

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 21/2020

"20" IULIE 2020

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl (dna) Ulanov Irena, 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 muncitor
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă) salariul funcției în valoare de 4800.00lei
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestată, dar nu mai mult de 40 ore săptăminal)
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: sîmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare

- b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.
16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de muncă și de odihnă;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.
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 dintre 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariatul

Semnătura _____

Locul pentru ștampilă _____



Nume, prenume _____

Semnatura: _____

Ubanob Iuka
[Signature]

InterTradeConstruct SRL

(denumirea unității)

FIȘĂ PERSONALĂ

de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă

Numele

Prenumele

Patronimicul

Date personale ale lucrătorului

Data nașterii

Studii

Calificarea (profesia)

Grupa sanguină

Adresa domiciliului

I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la 20.07.2020

timp de 1 ore, de către : Navruc Fiodor

Conținutul instruirii : **Instruirea introductiv-generală de securitate și sănătate în muncă.**

Semnătura persoanei instruite

Semnătura lucrătorului desemnat/lucrătorului serviciului de protecție și prevenire care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite

Propuneri referitoare la angajarea persoanei instruite

data

(semnătura lucrătorului desemnat/lucrătorului serviciului de protecție și prevenire)

II. Instruirea la locul de muncă

Locul de muncă : **InterTradeConstruct SRL**

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la : 20.07.2020

timp de 2 ore, de către Navruc Fiodor (numele, prenumele conducătorului locului de muncă)

Conținutul instruirii:

- 1.Privind acordarea primului ajutor medical
- 2.Privind lucrul la înălțime
- 3.Privind lucrări de reparații, finisaje, vopsitorii, zugrăveli
- 4.Privind conferirea lgrupe de electrosecuritate a personalului neelectrotehnic
- 5.Privind Instalări apă
- 6.Privind instalări tehnico-sanitare
- 7.Privind asigurarea securității antiincendiară la locul de muncă

Semnătura muncitorului instruit

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru

(se admite/nu se admite)

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 22/2020

"20" IULIE 2020

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl (dna) Bolovada S. I. I., 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 muncitor
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât quantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă) salariul funcției în valoare de 4800.00lei
- 12¹. De mărirea salariului stabilit depinde:
 - mărirea indemnizației de concediu;
 - mărirea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărirea indemnizației de concediere;
 - mărirea ajutorului de șomaj;
 - mărirea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestată , dar nu mai mult de 40 ore săptăminal
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: sîmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare

- b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.
16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de muncă și de odihnă;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.
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 dintre 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariatul

Semnătura

Locul pentru stampilă



Nume, prenume

Semnatura:

Benar Bogdan
B

InterTradeConstruct SRL

(denumirea unității)

FIȘĂ PERSONALĂ

de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă

Numele Demuldea

Prenumele Andrei

Patronimicul

Date personale ale lucrătorului

Data nașterii 11.09.1987

Studii

Calificarea (profesia) grinză

Grupa sanguină

Adresa domiciliului Chiriac - satul lui Voda

I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la 20.07.2020

timp de 1 ore, de către : Navruc Fiodor

Conținutul instruirii : **Instruirea introductive generala de securitate si sanatate in munca.**

Semnătura persoanei instruite BC

Semnătura lucrătorului desemnat/lucrătorului serviciului de protecție și prevenire care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite Navruc Fiodor

Propuneri referitoare la angajarea persoanei instruite

data _____

(semnătura lucrătorului desemnat/lucrătorului serviciului de protecție și prevenire)

II. Instruirea la locul de muncă

Locul de muncă : **InterTradeConstruct SRL**

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la : 20.07.2020

timp de 2 ore, de către Navruc Fiodor (numele, prenumele conducătorului locului de muncă)

Conținutul instruirii:

- 1.Privind acordarea primului ajutor medical
- 2.Privind lucrul la inaltime
- 3.Privind lucrari de reparații, finisaje, vopsitorii,zugraveli
- 4.Privind conferirea Igrupe de electrosecuritate a personalului neelectrotehnic
- 5.Privind Instalari apa
- 6.Privind instalari tehnico-sanitare
- 7.Privind asigurarea securitatii antiincendiare la locul de munca

Semnătura muncitorului instruit BC

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit Navruc Fiodor

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru

(se admite/nu se admite)

(semnătura conducătorului locului de muncă)

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 23/2020

"20" IULIE 2020

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator" în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl (dna) Chigorenco Andrei, 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 muncitor
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă) salariul funcției în valoare de 4800.00lei
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestată, dar nu mai mult de 40 ore săptăminal)
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: sîmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare

- b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.
16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de muncă și de odihnă;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.
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 dintre 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

Salariatul

Semnătura

Locul pentru ștampila



Nume, prenume

Semnătura:

Ekaterina Stancu

[Signature]

InterTradeConstruct SRL

(denumirea unității)

FIȘĂ PERSONALĂ

de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă

Numele

Prenumele

Patronimicul

Marinecu Andrei-Luc

Date personale ale lucrătorului

Data nașterii

1986 october 11

Studii

Calificarea (profesia)

gamel

Grupa sanguină

Adresa domiciliului

Stefan 7006

I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la *20.07.2020*

timp de 1 ore, de către : Navruc Fiodor

Conținutul instruirii : **Instruirea introductiv-generală de securitate și sănătate în muncă.**

Semnătura persoanei instruite

[Signature]

Semnătura lucrătorului desemnat/lucrătorului serviciului de protecție și prevenire care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite

[Signature]

Propuneri referitoare la angajarea persoanei instruite

data

(semnătura lucrătorului desemnat/lucrătorului serviciului de protecție și prevenire)

II. Instruirea la locul de muncă

Locul de muncă : **InterTradeConstruct SRL**

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la : *20.07.2020*

timp de 2 ore, de către Navruc Fiodor (numele, prenumele conducătorului locului de muncă)

Conținutul instruirii:

- 1.Privind acordarea primului ajutor medical
- 2.Privind lucrul la inaltime
- 3.Privind lucrari de reparații, finisaje, vopsitorii,zugraveli
- 4.Privind conferirea lgrupe de electrosecuritate a personalului neelectrotehnic
- 5.Privind Instalari apa
- 6.Privind instalari tehnico-sanitare
- 7.Privind asigurarea securitatii antiincendiară la locul de munca

Semnătura muncitorului instruit

[Signature]

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit

[Signature]

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru

(se admite/nu se admite)

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 24/2020

"20" IULIE 2020

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl (dna) Borobos, Roman, 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 muncitor
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă) salariul funcției în valoare de 4800.00lei
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestată, dar nu mai mult de 40 ore săptăminal)
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: sîmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare

- b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.
16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de muncă și de odihnă;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.
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 dintre 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

Salariatul

Semnătura

Locul pentru stampilă

Nume, prenume

Semnatura:



Bazobos Roman
[Signature]

InterTradeConstruct SRL

(denumirea unității)

FIȘĂ PERSONALĂ

de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă

Numele Boboboș Roman

Prenumele

Patronimicul

Date personale ale lucrătorului

Data nașterii 14.06.1981

Studii

Calificarea (profesia) lucrator

Grupa sanguină

Adresa domiciliului Ron Ștefan - Vădă Răscăești

I. Instruirea introductiv-generală

Instruirea introductiv-generală a fost efectuată la 20.07.2020

timp de 1 ore, de către : Navruc Fiodor

Conținutul instruirii : **Instruirea introductiv-generală de securitate și sănătate în muncă.**

Semnătura persoanei instruite Ron

Semnătura lucrătorului desemnat/lucrătorului serviciului de protecție și prevenire care a efectuat instruirea introductiv-generală și a verificat cunoștințele persoanei instruite [Semnătură]

Propuneri referitoare la angajarea persoanei instruite

data _____

(semnătura lucrătorului desemnat/lucrătorului serviciului de protecție și prevenire)

II. Instruirea la locul de muncă

Locul de muncă : **InterTradeConstruct SRL**

Postul de lucru: Muncitor

Instruirea la locul de muncă a fost efectuată la : 20.07.2020

timp de 2 ore, de către Navruc Fiodor (numele, prenumele conducătorului locului de muncă)

Conținutul instruirii:

- 1.Privind acordarea primului ajutor medical
- 2.Privind lucrul la înălțime
- 3.Privind lucrări de reparații, finisaje, vopsitorii, zugrăveli
- 4.Privind conferirea lgrupe de electrosecuritate a personalului neelectrotehnic
- 5.Privind Instalări apă
- 6.Privind instalări tehnico-sanitare
- 7.Privind asigurarea securității antiincendiare la locul de muncă

Semnătura muncitorului instruit Ron

Semnătura conducătorului locului de muncă care a efectuat instruirea la locul de muncă și a verificat cunoștințele muncitorului instruit [Semnătură]

Decizia privind admiterea muncitorului instruit la lucru

(se admite/nu se admite)

(semnătura conducătorului locului de muncă)

**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.15/2018**

"27"ianuarie 2018

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Burduja Victor, denumit 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 Diriginte de santier
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestată , dar nu mai mult de 40 ore săptăminal)
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: sîmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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

Salariatul

Semnătura

Locul pentru



Nume, prenume Burduja Victor

Semnatura:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.15/2020

"27"februarie 2020

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna,(numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Vizitiu Ruslan ,denumit 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 :maistru
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
- 7.Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuirii muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore saptaminal (timp repartizat în conformitate de munca prestata , dar nu mai mult de 40 ore saptaminal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel saptaminal: simbata si duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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

Semnătura

Locul pentru stampilă



Salariatul

Nume, prenume Vizitiu Ruslan

Semnatura:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.17/2019

"12 "iulie 2019

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L.. (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Botnari Vitalie, denumit 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: Maistru
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vârstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestată , dar nu mai mult de 40 ore săptăminal
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: sâmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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

Salariatul

Semnătura

Nume, prenume Botnari Vitalie

Locul pentru ștampila

Semnătura:



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.01/2019

"16 "ianuarie 2019

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L. (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna.(numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Lungu Nicolaie .denumit 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: Maistru
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
- 7.Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore saptaminal (timp repartizat în conformitate de munca prestata , dar nu mai mult de 40 ore saptaminal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel saptaminal: simbata si duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsese

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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

Salariatul

Semnătura

Nume, prenume Lungu Nicolaie

Locul pentru

Semnătura:



[Handwritten signature of Lungu Nicolaie]

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.02/2019

"16 "ianuarie 2019

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L. (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Odobescu Andrei, denumit 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: Maistru
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuirii muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestată , dar nu mai mult de 40 ore săptăminal
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: sîmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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

Salariatul

Semnătura

Locul pentru ștampă



Nume, prenume Odobescu Andrei

Semnătura:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.03/2019

"16 "ianuarie 2019

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L. (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna.(numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Djumaiev Perman ,denumit 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: Maistru
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
- 7.Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi -se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12.1. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vârstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore săptămânal (timp repartizat în conformitate de munca prestată , dar nu mai mult de 40 ore săptămânal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptămânal: simbata si duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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

Salariatul

Semnătura

Nume, prenume

DJUMAIEV PERMAN

Locul pentru stampă

Semnătura



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.04/2019

"16 "ianuarie 2019

Chișinău
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L. (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna.(numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Starosta Ion ,denumit 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: Maistru
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
- 7.Riscurile specifice funcției: lipsesc
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestata , dar nu mai mult de 40 ore săptăminal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: simbata si duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit): lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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

Salariatul

Semnătura

Nume, prenume Starosta Ion

Locul pentru ștampă

Semnatura:



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.05/2019

"16 "ianuarie 2019

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L. (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare-"Angajator", în persoana directorului Padurean Anna.(numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Melnic Serghei ,denumit 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: Maistru
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
- 7.Riscurile specifice funcției: lipsese.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art 9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi -se specifică drepturile suplimentare negociate de parti
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art 10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
12. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestata , dar nu mai mult de 40 ore săptăminal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: simbata si duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit): lipsește

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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

Salariatul

Semnătura

Locul pentru ștampilă



Nume, prenume Melnic Serghei

Semnătura:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.06/2019

"21 "martie 2019

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L.. (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Busuioc Vitalii, denumit 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: Maistru
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază:
 - b) prin cunul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată:
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vârstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestată , dar nu mai mult de 40 ore săptăminal
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: sâmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.07/2019

"21 "martie 2019

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Durnea Oleg, denumit 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: Maistru
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R.L. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuirii muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărirea salariului stabilit depinde:
 - mărirea indemnizației de concediu;
 - mărirea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărirea indemnizației de concediere;
 - mărirea ajutorului de șomaj;
 - mărirea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptămînal (timp repartizat în conformitate de munca prestată . dar nu mai mult de 40 ore săptămînal
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptămînal: sîmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) quantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariatul

Semnătura

Locul pentru stampila



Nume, prenume Durnea Oleg

Semnatura: Durnea

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.08/2019

"21 "martie 2019

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Tatarov Dumitru, denumit 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: Maistru
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptămînal (timp repartizat în conformitate de munca prestată , dar nu mai mult de 40 ore săptămînal
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptămînal: sîmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariatul

Semnătura

Nume, prenume Tatarov Dumitru

Locul pentru ștampila

Semnătura:

Tatarov



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.11/2019

"01 "aprilie 2019

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Chibercea Igor, denumit 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: Maistru
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retributiei muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptămînal (timp repartizat în conformitate de munca prestată , dar nu mai mult de 40 ore săptămînal
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptămînal: sîmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariatul

Semnătura:

Locul pentru stampilă



Nume, prenume Chibercea Igor

Semnatura:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.10/2019

"29 "martie 2019

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Birca Vasile, denumit 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: Maistru
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi: se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vârstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestată, dar nu mai mult de 40 ore săptăminal)
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: sâmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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

Salariatul

Semnătura

Locul pentru ștampila



Nume, prenume Birca Vasile

Semnătura: Birca

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.16/2019

"25 "aprilie 2019

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurcan Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Reu Veniamin, denumit 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: Maistru
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuirii muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestată, dar nu mai mult de 40 ore săptăminal)
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: sîmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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

Salariatul

Semnătura

Nume, prenume Reu Veniamin

Locul pentru stampilă

Semnătura: *Reu*



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.15/2019

"25 "aprilie 2019

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Rosca Ion, denumit 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: Maistru
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vârstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestată, dar nu mai mult de 40 ore săptăminal)
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: sâmbata și duminică
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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

Salariatul

Semnătura

Nume, prenume Rosca Ion

Locul pentru ștampila

Semnătura: Rosca



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.23/2017

"20 "iunie 2017

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Doncila Sergiu, denumit 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 :muncitor zidar
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore saptaminal (timp repartizat în conformitate de munca prestata , dar nu mai mult de 40 ore saptaminal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel saptaminal: simbata si duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariatul

Semnătura

Locul pentru stampilă



Nume, prenume _ Doncila Sergiu _

Semnătura:

Doncila

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.22/2017

"20 "iunie 2017

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Doncila Mihail, denumit 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 :muncitor -tencuitor
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât quantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestata , dar nu mai mult de 40 ore săptăminal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: simbata si duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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

Salariatul

Semnătura

Locul pentru stampilă



Nume, prenume Doncila Mihail

Semnatura:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.25/2018

"20" iunie 2018

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Rusu Nicolae, denumit 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: tencuitor
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit): 3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă: 40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestată , dar nu mai mult de 40 ore săptăminal)
14. Regimul de odihnă: repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: sîmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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

Salariatul

Semnătură

Locul pentru stampilă



Nume, prenume Rusu Nicolae

Semnatura:

Rusu

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.15/2017

"02 "mai 2017

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Procopii Grigore, denumit 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 :muncitor –
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore saptaminal (timp repartizat in conformitate de munca prestata , dar nu mai mult de 40 ore saptaminal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins inte 13.00-14.00, cel saptaminal: simbata si duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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

Salariatul

Semnătura

Locul pentru stampilă

Nume, prenume Procopii Grigore

Semnatura: Procopii



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.11/2018

"02 "mai 2018

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Popistas Sergiu, denumit 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 :muncitor
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât quantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă) salariul funcției în valoare de 4800.00lei
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore saptaminal (timp repartizat în conformitate de munca prestata , dar nu mai mult de 40 ore saptaminal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel saptaminal: simbata si duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de muncă și de odihnă;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.
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 dintre 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariatul

Semnătura

Nume, prenume Popistas Sergiu

Locul pentru stampilă

Semnătura:



Popistas

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.26/2018

"20" iunie 2018

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Stepanova Irina, denumit 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 :Zugrav
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestată , dar nu mai mult de 40 ore săptăminal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: sîmbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de muncă și de odihnă;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.
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 dintre 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

Salariatul

Semnătura

Local pentru stampilă



Nume, prenume Stepanova Irina

Semnătura: *Stepanova*

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.24/2018

"20" iunie 2018

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Zavidei Vasiliu, denumit 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 :muncitor
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin curnul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore săptăminal (timp repartizat în conformitate de munca prestata , dar nu mai mult de 40 ore săptăminal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel săptăminal: simbata și duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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. Suspensia prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 din Codul muncii);

b) prin acordul părților (art.77 din Codul muncii);

c) la inițiativa uneia dintre părți (art.78 din Codul muncii).

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:

Salariatul

Semnătura:

Locul pentru:



Nume, prenume Zavidei Vasilii

Semnătura:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.26/2018

"20"iunie 2018

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Zavidei Ion, denumit 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 :muncitor
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul¹ tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore saptaminal (timp repartizat în conformitate de munca prestata , dar nu mai mult de 40 ore saptaminal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel saptaminal: simbata si duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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:

Salariatul

Semnatura

Locul pentru ștampila



Nume, prenume Zavidei Ion

Semnatura:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.13/2018

"02 "mai 2018

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Zagorodniuc Gheorghe, denumit 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 :Zugrav
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuirii muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă) salariul funcției în valoare de 4800.00lei
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore saptaminal (timp repartizat în conformitate de munca prestata , dar nu mai mult de 40 ore saptaminal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel saptaminal: simbata si duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariatul

Semnatura

Nume, prenume _____ Zagorodniuc Gheorghe

Locul pentru stampă

Semnatura:



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.21/2017

"20 "iunie 2017

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Chirica Vladislav, denumit 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 :muncitor –instalator sanitare
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore saptaminal (timp repartizat in conformitate de munca prestata , dar nu mai mult de 40 ore saptaminal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins inte 13.00-14.00, cel saptaminal: simbata si duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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

Salariatul

Semnătura

Locul pentru ștampilă



Nume, prenume Chirica Vladislav

Semnatura:

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.06/2018

"02 "aprilie 2018

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Prodan Victor, denumit 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 :muncitor
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă) salariul funcției în valoare de 4800.00lei
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore saptaminal (timp repartizat in conformitate de munca prestata , dar nu mai mult de 40 ore saptaminal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins inte 13.00-14.00, cel saptaminal: simbata si duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariatul

Semnătura

Nume, prenume Prodan Victor

Locul pentru stampilă

Semnătura:



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.07/2018

"02 "aprilie 2018

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Bejinari Vladimir, denumit 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 :muncitor/mecanic
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore saptaminal (timp repartizat in conformitate de munca prestata , dar nu mai mult de 40 ore saptaminal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins inte 13.00-14.00, cel saptaminal: simbata si duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Însușiri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul însușirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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. Suspensia prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 din Codul muncii);

b) prin acordul părților (art.77 din Codul muncii);

c) la inițiativa uneia dintre părți (art.78 din Codul muncii).

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 încheiere a părților Contractului:

Angajatori

Salariatul

Semnata

Locul



Nume, prenume Bejinari Vladimir

Semnatura:

Bejinari

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.24/2017

"20 "iunie 2017

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Zavidei Mihail, denumit 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 :muncitor
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă) salariul funcției în valoare de 4800.00lei
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore saptaminal (timp repartizat în conformitate de munca prestata , dar nu mai mult de 40 ore saptaminal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel saptaminal: simbata si duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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

Semnătura

Locul pentru stampă



Salariatul

Nume, prenume Zavidei Mihail

Semnătura: Zavidei

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.09/2018

"21 "aprilie 2018

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Ivancenco Fiodor, denumit 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 :Muncitor
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R.L. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore saptaminal (timp repartizat în conformitate de munca prestata , dar nu mai mult de 40 ore saptaminal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins între 13.00-14.00, cel saptaminal: simbata si duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariatul

Semnătura

Nume, prenume: Ivancenco Fiodor

Locul pentru ștampila

Semnătura:



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.25/2017

"20 "iunie 2017

Chisinau
(localitatea)

InterTradeConstruct S.R.L., (denumirea unității sau numele) denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana directorului Padurean Anna, (numele, prenumele, funcția) pe de o parte, și dl Pinzari Andrei, denumit 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 :muncitor instalator
2. Locul de muncă: InterTradeConstruct S.R. (denumirea subdiviziunii unității)
3. Munca este:
 - a) de bază;
 - b) prin cumul.
4. Durata Contractului este:
 - a) nedeterminată;
 - b) determinată
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit):3 zile lucratoare
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: lipsesc.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi :se specifică drepturile suplimentare negociate de părți
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații-
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi-
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă.
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:
 - mărimea indemnizației de concediu;
 - mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
 - mărimea indemnizației de concediere;
 - mărimea ajutorului de șomaj;
 - mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate
13. Regimul de muncă:40 ore saptaminal (timp repartizat in conformitate de munca prestata , dar nu mai mult de 40 ore saptaminal
14. Regimul de odihnă:repausul zilnic cuprins inte 13.00-14.00, cel saptaminal: simbata si duminica
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihnă anual: cu durata de 28 zile lucratoare
 - b) concediul de odihnă anual neplatit suplimentar: cel mult 60 zile lucratoare.

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) : lipsesc

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice 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 conform art.51 din Codul muncii etc.);

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

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 dintre 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Semnătura

Locul pentru stampila



Salariatul

Nume, prenume Pinzari Andrei

Semnătura: