

04.01.2023

I. PĂRȚILE CONTRACTANTE

"SDS EKIP" SRL, înregistrată în Republica Moldova cu numărul de identificare de stat 1012611001201, reprezentată de administratorul Ion Sarandi, denumită în continuare „Angajator”, pe de o parte și,

DI Bîcos Vitalie, codul personal 2007040025978, denumit în continuare "Salariat", pe de altă parte, ambii denumiți în continuare „Părți” sau în mod individual „Parte”,

au convenit să încheie, în temeiul prevederilor art.45-94 Codul muncii, prezentul contract individual de muncă (în continuare „Contract”) în următoarele condiții:

II. INTERPRETĂRI ȘI ABREVIERI:

2.1. În prezentul Contract, cu excepția cazului când contextul cere altfel sau a unei prevederi contrare:

- cuvintele care indică singularul includ și pluralul, iar cuvintele care indică pluralul includ și singularul;
- cuvintele care indică un gen includ toate genurile;
- cuvintele care indică persoane vor include persoane fizice și/sau juridice, după caz;
- referințele la orice acte normative se consideră a face referire și la orice acte normative subsecvente prin care acestea sunt completate;
- tărmenul „zi” sau „zile” sau orice referire la zile reprezintă zile calendaristice, dacă nu se specifică în mod diferit.

III. OBIECTUL CONTRACTULUI

3.1. Prin prezentul Contract, Salariatul este angajat la "SDS EKIP" SRL în funcția de **electrician-montator rețele de putere și electroulajele** și Salariatul se obligă să presteze munca conform obligațiilor funcționale, iar Angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă și să-i achite salariul pentru munca prestată.

2. Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale Salariatului se stabilește perioadă de probă 30 zile calendaristice, nu se include perioada aflării salariatului în concediu medical și alte perioade în care el a absentat de la lucru din motive întemeiate, confirmate documentar.

3.3. În cazul în care pe durata perioadei de probă, contractul individual de muncă nu a încetat în temeiurile prevăzute de prezentul cod, acțiunea contractului continuă și încetarea lui ulterioară va avea loc în baze generale.

3.4. În cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, acest lucru se constată în ordinul Angajatorului cu privire la concedierea salariatului, ce se emite de către angajator pînă la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației de eliberare din serviciu.

3.5. Prezentul Contract este încheiat în temeiul art.55 lit.k¹ CM pe perioada implementării proiectului investițional conform contractului de antrepriză nr.

04.01.2023 г.

I. СТОРОНЫ ДОГОВОРА

"SDS EKIP" SRL, зарегистрированное в Республике Молдова, с государственным идентификационным номером 1012611001201, представленное

администратором Саранди Ионом, далее именуемое „Работодателем”, с одной стороны, и

Г-н Быкос Виталий, персональный код 2007040025978, далее именуемый "Работником", с другой стороны, коллективно именуемые „Сторонами” или по отдельности „Стороной”,

пришли к согласию о заключении, согласно положениям ст.45-94 Трудового Кодекса, настоящего индивидуального трудового Договора (далее именуемого „Договором”) на следующих условиях:

II. ИНТЕРПРЕТАЦИЯ И АББРЕВИАТУРЫ:

2.1. По тексту настоящего Договора, за исключением случаев, когда согласно контексту требуется иное:

- слова, обозначающие единственное, обозначают и множественное, а слова, обозначающие множественное, обозначают и единственное;
- слова, обозначающие один род, обозначают все роды;
- слова, обозначающие лиц, будут включать в себя физических и/или юридических лиц, в зависимости от случая;
- ссылки на любые нормативные акты считаются ссылками на любые последующие нормативные акты, которыми они могут дополняться;
- слово „день” или „дни” означает любой календарный день, если иное не оговорено особо.

III. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

3.1. Согласно данному Договору, Работник принимается на работу в "SDS EKIP" SRL на должность **электромонтажника электрических сетей и электрооборудования** и Работник обязуется осуществлять трудовую деятельность согласно функциональным обязанностям, а Работодатель обязуется обеспечить ему условия труда и выплачивать заработную плату.

3.2. Для проверки профессиональных качеств Работника устанавливается испытательный срок продолжительностью 30 календарных дней, в который не включается период нахождения Работника в отпуске по состоянию здоровья и иные периоды его мотивированного и документально подтвержденного отсутствия на рабочем месте.

3.3. В случае, если в течение испытательного срока индивидуальный трудовой договор не будет расторгнут на основаниях, предусмотренных кодексом, договор продолжит свое действие и его расторжение будет возможно на общих основаниях.

3.4. В случае если результат испытательного срока окажется неудовлетворительным, это должно быть оформлено приказом Работодателя об увольнении Работника, причем данный приказ должен быть издан до истечения испытательного срока, без выплаты увольнительного пособия.

2S00823 din 04.01.2023 încheiat de Angajator cu ICS „Premier Energy Distribution” SA pe termen de până la 31.12.2024 cu posibilitatea prelungirii pe termen de 2 ani.

IV. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

4.1. Drepturile esențiale ale Salariatului:

- a) să încheie, modifice, suspende, desfacă prezentul Contract, în modul stabilit de Codul muncii;
- b) să aibă un loc de muncă în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii;
- c) să beneficieze de achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;
- d) să beneficieze de odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
- e) să exercite dreptul la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu Codul muncii și cu alte acte normative;
- f) să participe în administrarea unității, în conformitate cu Codul muncii;
- g) să beneficieze de dreptul la apărare, prin metode prevăzute de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- h) să soluționeze litigiile individuale de muncă și conflictele colective de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
- i) să beneficieze de dreptul la asigurare socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația Republicii Moldova în vigoare.

4.2. Obligațiile esențiale ale Salariatului:

- a) să respecte strict prevederile legislației Republicii Moldova și a Regulamentului intern al întreprinderii;
- b) să îndeplinească conștiincios obligațiile funcționale ce rezultă din prezentul Contract, fișa de post și esența funcției îndeplinite;
- c) să îndeplinească normele de muncă stabilite;
- d) să respecte strict disciplina muncii;
- e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
- f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile Angajatorului și ale altor salariați;
- g) să informeze de îndată Angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului Angajatorului;
- h) să informeze imediat Angajatorul despre orice schimbare a adresei sau modificare a datelor sale ce se conțin în prezentul Contract;
- i) să nu solicite concediu neplătit din cont propriu decât în cazurile prevăzute de Codul muncii;
- j) să răspundă pentru prejudiciile cauzate Angajatorului sau altor terți, în modul stabilit de legislația Republicii Moldova;
- k) să prezinte Angajatorului documente explicative în caz de imposibilitate a îndeplinirii obligațiilor;

3.5. На основании ст.55 бук.ж ТК настоящий Договор заключен на период инвестиционного проекта согласно договора подряда № 2S00823 от 04.01.2023 г. заключенного между Работодателем и ICS „Premier Energy Distribution” SA на период до 31.12.2024 и с возможностью продления сроком на 2 года.

IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

4.1. Основные права Работника:

- a) заключать, изменять, приостанавливать действие и расторгать настоящий Договор в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом;
- b) осуществлять трудовую деятельность на рабочем месте, соответствующем государственным стандартам в части организации, защиты и гигиены труда;
- c) своевременно и в полном объеме получать заработную плату согласно квалификации, сложности, количеству и качеству выполняемой работы;
- d) право на отдых, определяемое нормальной длительностью рабочего времени, а также предоставлением выходных и праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков;
- e) право на профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку, в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными актами;
- f) участвовать в управлении предприятием, в соответствии с положениями Трудового кодекса;
- g) защищать в установленном законом порядке свои трудовые права, свободы и законные интересы;
- h) решать индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые конфликты в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом и другими нормативными актами;
- i) право на обязательное социальное и медицинское страхование в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Молдова.

4.2. Основные обязанности Работника:

- a) строго соблюдать положения законодательства Республики Молдова и внутреннего регламента предприятия;
- b) сознательно выполнять должностные обязанности, предусмотренные настоящим договором, должностной инструкцией и занимаемой должностью;
- c) соблюдать установленные трудовые нормы;
- d) строго соблюдать трудовую дисциплину;
- e) соблюдать требования по защите и гигиене труда;
- f) проявлять хозяйственное отношение к имуществу Работодателя и других работников;
- g) незамедлительно уведомлять Работодателя или непосредственного руководителя о любых ситуациях, представляющих опасность для жизни и здоровья людей или для целостности имущества Работодателя;
- h) немедленно уведомлять Работодателя о любых изменениях адреса или персональных данных указанных в настоящем договоре;
- i) не требовать предоставления неоплачиваемого отпуска за собственный счет, иначе как в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом;
- j) нести ответственность за ущерб, причиненный Работодателю или третьим лицам в порядке, предусмотренном законодательством Республики Молдова;
- k) представлять Работодателю разъяснительные

- j) să mențină în colectiv atmosferă psihologică favorabilă și să respecte etica relațiilor de serviciu;
- m) să cunoască, să respecte și să îndeplinească cerințele legislației Republicii Moldova, de asemenea să se conformeze ordinelor, instrucțiunilor, regulamentelor și a altor acte normative de ordin intern, emise de Angajator, cu privire la îndeplinirea obligațiilor sale funcționale;
- n) să informeze Angajatorul despre implicarea sa în careva dezbateri judiciare, legate de comiterea infracțiunilor sau contravențiilor administrative;
- o) să-și execute obligațiile funcționale în cazul atragerii la munca suplimentară prevăzută de art.104 alin.(2) CM;
- p) să îndeplinească alte obligații, prevăzute de legislația Republicii Moldova, Regulamentul intern al întreprinderii și cele ce rezultă din natura prezentului Contract.

4.3. Drepturile esențiale ale Angajatorului:

- a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă prezentul Contract în modul și în condițiile stabilite de Codul muncii și de alte acte normative;
- b) să ceară Salariatului îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile Angajatorului și ale altor salariați;
- c) să stimuleze Salariatul pentru munca eficientă și conștiincioasă;
- d) să aplice în privința Salariatului răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
- e) să acorde Salariatului concediu neplătit din cont propriu;
- f) să exercite alte drepturi, prevăzute de Regulamentul intern al întreprinderii și de legislația în vigoare.

4.4. Obligațiile esențiale ale Angajatorului:

- a) să respecte legislația Republicii Moldova și prevederile prezentului Contract;
- b) să asigure Salariatului condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;
- c) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul muncii și de prezentul Contract;
- d) să asigure Salariatului condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
- e) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a Salariatului în modul prevăzut de legislația în vigoare;
- f) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative și cele ce rezultă din natura prezentului Contract.

V. **CLAUZE SPECIALE**

Regimul de muncă și de odihnă:

- 5.1. Salariatului i se stabilește ziua de lucru de 8 ore pe zi.
- 5.2. Salariatul beneficiază de concediu anual de odihnă cu durată de 28 zile calendaristice, cu excepția

документы при невозможности исполнения трудовых обязанностей;

- l) поддерживать в коллективе благоприятную психологическую обстановку и соблюдать этику трудовых отношений;
- m) знать, соблюдать и исполнять требования законодательства Республики Молдова, а также исполнять приказы, инструкции, регламенты, и положения иных внутренних нормативных актов, изданных Работодателем, об исполнении должностных обязанностей;
- n) информировать Работодателя о вовлечении в любые судебные разбирательства, связанные с совершением преступлений или административных правонарушений;
- o) выполнять свои функциональные обязанности в случае привлечения к сверхурочным работам согласно ст.104 п.2) ТК;
- p) выполнять другие обязанности, предусмотренные действующим законодательством Республики Молдова, внутренним регламентом предприятия и настоящим договором.

4.3. Основные права Работодателя:

- a) заключать, изменять, приостанавливать и расторгать настоящий договор с Работником, в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом и другими нормативными документами;
- b) требовать от Работника выполнения трудовых обязанностей и проявления хозяйственного отношения к имуществу Работодателя и других работников;
- c) стимулировать Работника за эффективный и добросовестный труд;
- d) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности, в порядке, установленном Трудовым Кодексом и другими нормативными документами;
- e) предоставлять Работнику неоплачиваемый отпуск за собственный счет;
- f) воспользоваться другими правами, предусмотренными внутренним регламентом предприятия и действующим законодательством Республики Молдова.

4.4. Основные обязанности Работодателя:

- a) соблюдать действующее законодательство Республики Молдова и настоящего договора;
- b) обеспечить Работнику условия труда, соответствующие требованиям по защите и гигиене труда;
- c) полностью оплачивать заработную плату, в сроки, предусмотренные трудовым Кодексом и настоящим договором;
- d) обеспечить Работнику социально-санитарные условия, необходимые для выполнения своих трудовых обязанностей;
- e) осуществить обязательное социальное и медицинское страхование Работника, в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Молдова;
- f) выполнять другие обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом, другими нормативными документами и настоящим договором.

V. **СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ**

Режим труда и отдыха:

zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

5.3. Salariatul va fi în drept să plece în concediul anual de odihnă, eventual în concediul neplătit, doar în situația în care Angajatorul va accepta cererea Salariatului prin emiterea unui ordin în acest sens, în caz contrar lipsa Salariatului de la locul de muncă va fi calificată drept lipsă nemotivată de la locul de muncă mai mult de 4 ore consecutive, care la rândul său va duce la desfacerea prezentului Contract în temeiul art.86 alin.(1) lit.h) Codul muncii.

5.4. În caz de eliberare a Salariatului înainte de expirarea anului de muncă în contul căruia el a folosit deja concediul, Angajatorul îi va reține din salariu suma achitată pentru zilele fără acoperire ale concediului.

5.5. Prin încheierea prezentului contract, Salariatul își confirmă acordul la stabilirea de către Angajator a unui regim de activitate redusă în caz de conjunctură economică defavorabilă, dificultăți de aprovizionare cu materie primă sau energie și în alte cazuri prevăzute de art. 97² alin. (1), lit. b) Codul Muncii.

Condițiile de asigurare socială și medicală:

5.6. Salariatul beneficiază de asigurarea socială și medicală în modul stabilit de legislația Republicii Moldova.

Clauza de mobilitate:

5.7. Prin clauza de mobilitate se stabilește dreptul Angajatorului de a dispune de o activitate ce nu presupune un loc stabil de muncă al Salariatului în cadrul aceleiași localități.

Clauza de confidențialitate:

5.8. Părțile convin că pe toată durata prezentului Contract și timp de minim un an după încetarea acestuia, nu vor divulga date sau informații de care au luat cunoștință în perioada executării Contractului.

5.9. Nerespectarea clauzei de confidențialitate va atrage obligarea Părții vinovate la repararea prejudiciului cauzat.

Clauza privind răspunderea materială deplină:

5.10. Salariatul își asumă răspunderea materială individuală și deplină pentru prejudiciile cauzate prin acțiunile sau inacțiunile sale și se obligă:

- a) să aibă o atitudine gospodărească față de valorile transmise, inclusiv prin întreprinderea tuturor acțiunilor efective și necesare ce ar duce la micșorarea cheltuielilor de orice fel a Angajatorului;
- b) să ia măsuri de prevenire a prejudiciului;
- c) să informeze la timp Angajatorul despre toate circumstanțele care amenință integritatea valorilor ce i-au fost transmise;
- d) să țină la evidență, să întocmească și să prezinte, în modul stabilit, dările de seamă financiar-materiale și alte dări de seamă cu privire la circulația și soldurile valorilor ce i-au fost transmise;
- e) să participe la efectuarea inventarierii, reviziei, altor controale asupra integrității valorilor ce i-au fost

5.1. Работнику устанавливается 8-часовой рабочий день.

5.2. Работнику полагается годовой отпуск длительностью 28 календарных дней, за исключением нерабочих праздничных дней.

5.3. Работник вправе отправиться в годовой отпуск, либо в неоплачиваемый отпуск только если Работодатель удовлетворит заявление Работника и издаст соответствующий приказ, в противном случае отсутствие Работника на рабочем месте в течение более 4 следующих друг за другом часов будет рассматриваться как необоснованный прогул, влекущий за собой расторжение настоящего Договора на основании ст.86 ч.(1) п.б) Трудового кодекса.

5.4. В случае увольнения Работника до истечения трудового года, за который он уже использовал свой отпуск, Работодатель удержит из расчета сумму, уплаченную за неотработанные дни отпуска.

5.5. Заключением настоящего договора, Работник подтверждает свое согласие на установление Работодателем режима пониженной активности в случае неблагоприятной экономической ситуации, затруднений с поставками сырья или энергии и в иных случаях, предусмотренных ст. 97² абз. (1), лит. б) Трудового кодекса.

Условия социального и медицинского страхования:

5.6. Работнику полагается социальное и медицинское страхование в порядке, установленном законодательством Республики Молдова.

Положение о мобильности:

5.7. Положение о мобильности позволяет Работодателю осуществлять деятельность, не предусматривающую стабильное рабочее место Работника в одной и той же местности.

Положение о конфиденциальности:

5.8. Стороны договорились, что, на протяжении всего срока действия настоящего договора и в течение не менее одного года после его расторжения они не будут разглашать данные или информацию, о которой узнали во время исполнения настоящего договора.

5.9. Несоблюдение положения о конфиденциальности приводит к обязательству виновной стороны возместить причиненный ущерб.

Положение о полной материальной ответственности:

5.10. Работник принимает индивидуальную и полную материальную ответственность за ущерб, причиненный своими действиями или своим бездействием и обязуется:

- a) Ответственно относиться к вверенным ценностям, а также предпринимать все возможные и необходимые меры для снижения любых расходов Работодателя;
- b) Предпринимать меры по предотвращению ущерба;
- c) Своевременно информировать Работодателя о любых обстоятельствах, угрожающих целостности вверенных ему ценностей;
- d) Вести учет, составлять и представлять в установленном порядке финансово-материальные отчеты и иные отчеты об оборотах и остатках вверенных ему ценностей;
- e) Участвовать при проведении инвентаризаций, ревизий

transmise.

La categoria prejudiciilor cauzate prin acțiunile sau inacțiunile Salariatului ce vor fi puse integral pe seama Salariatului, sunt atribuite inclusiv eventualele cheltuieli suportate de către Angajator la remedierea lucrărilor executate necalitativ de către Salariat, sau eventualele sancțiuni aplicate Angajatorului pentru executarea necalitativă a acestor lucrări de către Salariat.

Condițiile de retribuire a muncii:

5.11. Pentru munca prestată în baza prezentului Contract, Salariatului i se va achita lunar salariul format din volumul total al orelor lucrate și tarifate cu 47,04 lei per oră. Salariul va fi achitat lunar până la data de 30 a lunii următoare celei în care s-a prestat munca.

5.12. Angajatorul este în drept să stabilească și alte sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, precum și alte plăți cu caracter de stimulare și compensare.

5.13. Mărimea salariului și altor premii bănești sunt confidențiale și nu pot fi supuse divulgării.

5.14. Pentru orice încălcare (clasificată ca «Foarte avă») Regulilor de Securitate de către salariat, depistată pe parcursul anului, se vor aplica următoarele sancțiuni:

- Pentru prima abatere: suspendare din lucru pe 2 zile pentru membrii echipei, pe 5 zile pentru responsabil de lucrări (șef de lucrări sau conducatorul de lucrari);

- Pentru a doua abatere: suspendare din lucru pe 15 zile pentru membrii echipei, pe 30 zile pentru responsabil de lucrări (șef de lucrări sau conducatorul de lucrari);

- Pentru a treia abatere: descalificare pentru membrii echipei; pentru responsabil de lucrări (șef de lucrări sau conducatorul de lucrari) suspendare din lucru pe 3 luni și descalificare după a patra abatere.

VI. SUSPENDAREA CONTRACTULUI

6.1. Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către Salariat și a plății drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăți) de către Angajator.

6.2. Suspendarea prezentului Contract poate interveni:

- în circumstanțele ce nu depind de voința Părților (art. 76 Codul muncii);
- prin acordul Părților (art. 77 Codul muncii);
- la inițiativa uneia din Părți (art. 78 Codul muncii).

VII. MODIFICAREA ȘI COMPLETAREA CONTRACTULUI

7.1. Prezentul Contract poate fi modificat sau completat printr-un acord adițional.

7.2. Modificările și/sau completările la prezentul Contract pot fi operate de Părți privitor la:

- durata contractului;
- locul de muncă;
- specificul muncii (condiții speciale, introducerea clauzelor specifice);

и иных проверок целостности вверенных ему материальных ценностей.

К категории ущерба, причиненного действиями или бездействием Работника и подлежащего полной компенсации Работником, относятся и возможные расходы Работодателя на повторное выполнение работ, некачественно выполненных Работником, либо санкции, примененные к Работодателю в связи с некачественным исполнением этих работ Работником.

Условия оплаты труда:

5.11. За работу по данному Договору, Работнику будет выплачиваться ежемесячная оплата, исчисляемая исходя из общего числа отработанных часов, оплачиваемых по ставке 47,04 леев в час. Заработная плата будет выплачиваться ежемесячно до 30 числа месяца, следующего за отработанным.

5.12. Работодатель вправе устанавливать также другие системы премирования, прибавок к окладу, а также другие выплаты в качестве стимулирования и компенсации.

5.13. Сумма заработной платы и иных денежных вознаграждений представляет собой конфиденциальные данные, которые не подлежат разглашению.

5.14. За каждое нарушение (классифицированное как «Грубое») Правил Техники Безопасности, выявленное на протяжении года, будут применены следующие дисциплинарные взыскания:

- При первом нарушении: отстранение от работы на 2 дня для рядового члена бригады, на 5 дней для ответственного за работы (производителя работ или руководителя работ);

- При втором нарушении: отстранение от работы на 15 дней для рядового работника бригады, на 30 дней для ответственного за работы (производителя работ или руководителя работ);

- При третьем нарушении: полное отстранение от работы для рядового работника бригады; для ответственного за работы (производителя работ или руководителя работ) отстранение от работ на 3 месяца и полное отстранение после четвертого нарушения.

VI. ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

6.1. Приостановление действия индивидуального трудового договора предполагает приостановление трудовой деятельности Работником и выплат заработной платы, надбавок и иных платежей) Работодателем.

6.2. Приостановление настоящего договора может иметь место:

- в обстоятельствах, не зависящих от воли Сторон (ст. 76 Трудового Кодекса);
- по соглашению Сторон (ст. 77 Трудового Кодекса);
- по инициативе одной из Сторон (ст. 78 Трудового Кодекса).

VII. ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ ДОГОВОРА

7.1. Настоящий Договор может быть изменен или дополнен посредством дополнительного соглашения.

7.2. Изменения и дополнения к настоящему Договору могут быть внесены Сторонами в отношении:

- срока действия договора;
- места работы;
- специфики работы (специальные условия, внесение

- 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.

7.3. Angajatorul este în drept să modifice prezentul Contract în mod unilateral, ca excepție, numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.

7.4. Schimbarea temporară a locului de muncă se admite:

- a) în caz de trimitere a Salariatului în deplasare (independent de acordul lui, cu excepțiile stabilite de art.249 Codul muncii);
- b) în caz de detașare a Salariatului (cu acordul lui).

7.5. Schimbarea temporară a locului și specificului muncii Salariatului pe o perioadă de până la o lună, se admite fără consimțământul acestuia în condițiile stabilite de art.73 Codul muncii.

7.6. Transferul Salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași întreprinderi a Angajatorului, precum și transferul la o altă muncă permanentă la o altă întreprindere, se admite numai cu acordul Salariatului și în condițiile stabilite de art. 68 și 74 din Codul muncii.

7.7. Nu se consideră transfer și nu necesită consimțământul Salariatului permutarea lui în cadrul aceleiași unități la un alt loc de muncă, în altă subdiviziune a unității situată în aceeași localitate, însărcinarea de a îndeplini lucrul la un alt mecanism ori agregat în limitele specialității, calificării sau funcției specificate în prezentul Contract.

VIII. ÎNCETAREA CONTRACTULUI

8.1. Prezentul Contract poate înceta:

- a) la expirarea termenului pentru care a fost încheiat (art.83 Codul muncii);
- b) în circumstanțele ce nu depind de voința Părților (art. 82 Codul muncii);
- c) la inițiativa Salariatului (art. 85 Codul muncii);
- d) la inițiativa Angajatorului (art. 86 Codul muncii);
- e) în cazul încetării înainte de termen a contractului de antrepriză nr. 2S00823 din 04.01.2023 încheiat cu ICS „Premier Energy Distribution” SA, fapt care respectiv va duce și la încetarea contractului de muncă.

8.2. Părțile stabilesc în mod expres că comiterea de către Salariat a oricăror acțiuni culpabile față de Angajator sau partenerii de afaceri ai acestuia, care vor avea drept efect prejudicierea materială sau de imagine, va fi calificată drept pierderea încrederii Angajatorului față de Salariat în sensul art.86 alin.(1) lit.k) Codul muncii și respectiv va constitui temei de încetare a contractului de muncă din inițiativa Angajatorului.

8.3. Părțile contractante au convenit că la expirarea termenului Contractului pentru care a fost încheiat, Contractul va înceta fără îndeplinirea vreunei formalități.

8.4. Salariatul are dreptul să demisioneze din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta Angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte, termen care va începe a curge începând cu ziua imediat

специальных условий);

- d), размера оплаты труда;
- e) режима труда и отдыха;
- f) специальности, профессии, квалификации, должности;
- g) вида льгот и порядка их предоставления.

7.3. Работодатель вправе изменить настоящий Договор в одностороннем порядке, в качестве исключения, только в случаях и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом.

7.4. Временное изменение места работы допускается:

- a) в случае отправки Работника в командировку (независимо от его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ст. 249 Трудового Кодекса);
- b) в случае откомандирования Работника (с его письменного согласия).

7.5. Временное изменение места работы и изменения специфики работы Работника сроком не больше одного месяца, допускается без его согласия в соответствии с положениями ст. 73 Трудового кодекса.

7.6. Перевод Работника на другое постоянное место работы в составе того же предприятия Работодателя, а также перевод его на постоянное место работы на другом предприятии допускается только с согласия Работника и со строгим соблюдением сторонами положений статей 6^o и 74 Трудового Кодекса.

7.7. Не считается переводом и не требует согласия Работника его перевод в пределах того же предприятия на другое место работы, в другое подразделение в том же населенном пункте, назначение на выполнение работ с использованием других механизмов или агрегатов в пределах специальности, квалификации или должности, предусмотренной настоящим Договором.

VIII. ПРЕКРАЩЕНИЕ ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

8.1. Настоящий Договор может прекратить свое действие:

- a) по истечении срока действия (ст.83 Трудового Кодекса);
- b) при наступлении обстоятельств, не зависящих от воли Сторон (ст. 82 Трудового Кодекса);
- c) по инициативе Работника (ст. 85 Трудового кодекса);
- d) по инициативе Работодателя (ст. 86 Трудового Кодекса);

e) в случае досрочного прекращения действия договора подряда № 2S00823 от 04.01.2023 г. заключенного с ICS „Premier Energy Distribution” SA, что соответственно приведет к прекращению трудового договора.

8.2. Стороны прямо предусматривают, что совершение работником каких-либо противоправных действий по отношению к Работодателю или к его партнерам по бизнесу, в результате чего им будет причинен материальный ущерб либо ущерб их имиджу, будет квалифицироваться как потеря доверия Работодателя к Работнику согласно ст. 86 ч. (1) п. k) Трудового кодекса, и соответственно, послужит основанием для прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

8.3. Стороны установили, что по истечении срока, на который был заключен данный Договор, он будет расторгнут без каких-либо формальностей.

8.4. Работник имеет право на увольнение по собственной инициативе, о чем обязуется сообщить Работодателю в письменном виде, по меньшей мере за 14

Înămtoare zilei în care a fost înregistrată cererea. Pe durata acestei perioade Salariatul nu este în drept să înceteze îndeplinirea obligațiilor sale funcționale. În caz de părăsire a locului de muncă înainte de expirarea termenului de 14 zile, Contractul încheiat cu Salariatul încetează la inițiativa Angajatorului în temeiul art. 86 alin.(1) lit.h) Codul muncii pentru absența nemotivată a Salariatului de la locul de muncă.

8.5. „Temeiul concederii conform art.86 alin.(1) lit.p) Codul muncii, pentru încălcarea gravă a obligațiilor de muncă, se va aplica de către Angajator, inclusiv în cazul existenței uneia sau mai multor dintre următoarele situații de încălcare a obligațiilor de muncă:

a) Mișcarea încărcăturilor care pot fi periculoase pentru muncitori, supraîncărcarea, lipsa mecanismului de blocare la cârligului oricărui mecanism de ridicare;

b) executarea lucrărilor în condiții climaterice nefavorabile fără coordonare cu administrația «SDS EКIP» SRL;

c) pregătirea neadecvată a locului de muncă și inițierea lucrărilor fără efectuarea măsurilor tehnice necesare, cum sunt:

- nedeconectarea tuturor aparatelor de comutație indicate în autorizația de lucru, - lipsa placatelor de interdicere pe dispozitivele de acționare a aparatelor de comutație,

- neverificarea lipsei tensiunii înainte de a instala scurtcircuitoarele mobile, - lipsa scurtcircuitoarelor mobile la linie,

- necorespunderea locului instalării scurtcircuitoarelor mobile la linie cu locul instalării în autorizația de lucru,

- lipsa delimitării zonei de lucru de instalația rămasă sub tensiune;

d) mărirea zonei de lucru - executarea lucrărilor în afara zonei de lucru decât cea indicată în autorizația de lucru;

e) lucrări la înălțime fără centură de siguranță sau fără utilizarea liniei vieții;

f) utilizarea echipamentului de lucru nu după destinație sau utilizarea lui în stare inadecvată de lucru;

2) în timpul executării lucrărilor de săpare, lipsa îngrădirilor sau altor măsuri ce ar putea preîntîmpina cauzarea de daune persoanelor terțe.

IX. CLAUIZE FINALE

9.1. Conținutul prezentului Contract este determinat prin acordul ambelor Părți în corespundere cu normele legale ale Codului muncii.

9.2. Toate rezultatele activității Salariatului vor constitui proprietatea exclusivă a Angajatorului.

9.3. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative privind protecția datelor personale ale Salariatului.

9.4. Părțile poartă răspundere pentru nerespectarea condițiilor Contractului în conformitate cu prevederile Codul muncii și altor acte normative.

9.5. În cazurile neprevăzute de prezentul Contract, Părțile se vor conduce de legislația Republicii Moldova.

9.6. Eventualele litigii apărute din executarea

календарных дней, и данный срок будет отсчитываться начиная с дня, следующего за днем, в который было зарегистрировано заявление. В течение этого срока Работник не имеет право прекращать исполнение должностных обязанностей. В случае ухода Работника с места работы до истечения 14-дневного срока Договор, заключенный с Работником, будет расторгнут по инициативе Работодателя на основании ст. 86 п.(1)h) Трудового кодекса за необоснованное отсутствие Работника на рабочем месте.

8.5. „Основание увольнения согласно ст. 86 ч. (1) п. р) Трудового кодекса, за грубое нарушение трудовых обязанностей, будет применено Работодателем, включительно в случае выявления одного или более из следующих нарушений трудовых обязанностей:

a) перемещение груза, который может быть опасными для персонала, перегруз, отсутствие механизма блокировки на крюке любого грузоподъемного механизма;

b) выполнения работ в неблагоприятных погодных условиях без согласования с администрацией «SDS EКIP» SRL;

c) неправильная подготовка рабочего места и начало работ без проведения технических мероприятий, а именно:

- не отключение всех коммутационных аппаратов указанных в наряде, -

отсутствие запрещающих плакатов на приводах коммутационных аппаратов, - не

проведение проверки на предмет отсутствия напряжения перед установкой переносных заземлений,

- отсутствие переносных заземлений на линии, - несоответствие места установки переносных заземления на линии с местом указанным в наряде,

- отсутствие ограждения рабочего места от установки под напряжением;

d) увеличение размера рабочей зоны - выполнение работ за пределами рабочей зоны указанной в наряде;

e) работа на высоте без страхового пояса или бех использования линии жизни;

f) использования рабочего оборудования не по назначению или неисправного оборудования;

g) во время земляных работ, отсутствие ограждений или других мероприятий по предотвращению ущерба третьим лицам.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Содержание настоящего индивидуального трудового Договора определено по соглашению обеих сторон в соответствии с законными нормами Трудового Кодекса.

9.2. Все результаты деятельности Работника будут представлять собой исключительную собственность Работодателя.

9.3. Стороны обязуются строго соблюдать положения Трудового Кодекса и других нормативных документов в отношении защиты личных данных Работника.

9.4. Стороны несут ответственность за несоблюдение условий настоящего Договора, в соответствии с Трудовым Кодексом и другими нормативными документами.

9.5. В случаях, не предусмотренных настоящим Договором, Стороны будут руководиться действующим законодательством Республики Молдова.

Contractului, se vor soluționa pe cale amiabilă, iar în caz de imposibilitate de către instanța de judecată competentă din Republicii Moldova.

9.7. Orice schimbare de adresă sau modificare de date a Salariatului, precum și orice schimbare de date ce țin de drepturile Salariatului, vor fi comunicate Angajatorului în termen de 3 zile de la data schimbării/modificării. În caz contrar, schimbarea/modificarea adresei sau datelor nu va fi opozabilă Angajatorului, iar comunicările făcute la adresa și conform datelor cunoscute anterior, se vor considera efectiv îndeplinite”.

9.8. Prezentul Contract este întocmit în limba română și rusă, în două exemplare, câte unul pentru fiecare Parte, având aceiași forță juridică. În caz de discrepanță între texte, prioritate va avea textul în limba română.

DATELE ȘI SEMNĂTURILE PĂRȚILOR

Angajator:

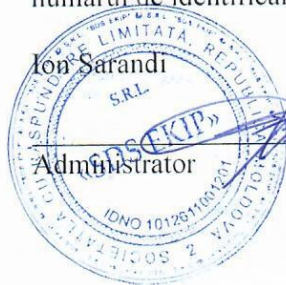
„SDS EKIP” SRL

adresa juridică: UTA Găgăuzia

satul Avdarma, str. Sovetscaia nr.14B

Republica Moldova

numărul de identificare de stat 1012611001201



Ion Sarandi

Administrator

9.6. Все споры, которые могут возникнуть в связи с исполнением настоящего Договора, должны решаться мирным путём, а в случае невозможности в судебных инстанциях Республики Молдова.

9.7. Работник обязуется уведомлять Работодателя об изменениях в своих адресах или данных в течение 3 дней с даты изменения. В противном случае изменения адресов или данных не могут быть вменены в вину Работодателя, а вся корреспонденция, направленная по старым адресам и согласно старым данным, будет считаться направленной должным образом”.

9.8. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах на румынском и русском языке, с одинаковой юридической силой, по одному каждой из Сторон. В случае несоответствия между текстом Договора, преимущество имеет текст на румынском языке.

РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

Salariat:

Bicos Vitalie

codul personal: 2007040025978

numărul poliței de asigurare: 031082063

codul CPAS: 29101241099

adresa conform vizei de reședință:

or. Cimișlia, str. Vasile Alecsandri 4