

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.05/19
pentru obiect: "Reparația capitală complexă a cantinei la LT
„B.P.Hasdeu” pe str. Cehov, 19, mun. Bălți

" 15 " octombrie 2019

m. Balti

(localitatea)

SRL Vladmih Company, în persoana d-lui Negru Marian A.,

(denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului - persoană fizică)

denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana **d-lui Negru Marian A.**, în calitate director,
(numele, prenumele, funcția)

pe de o parte, și dl (dna) **Porcescu Adrian,**

(numele, prenumele)

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 **Diriginte de șantier** _____

_____ (instalații și rețele de încălzire)

(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă m. Balti, str. T.Vladimirescu, nr.16 _____

(denumirea subdiviziunii unității)

3. Munca este:

a) de bază;

b) prin cumul.

4. Durata Contractului este:

a) nedeterminată;

b) determinată (15.10.19÷15.07.2020) _____

(termenul concret)

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) _____ fara _____

(termenul concret)

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

a) ziua semnării;

b) _____

(data negociată de părți)

7. Riscurile specifice funcției _____ nu _____

(muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.)

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 _____

(se specifică obligațiile suplimentare negociate de părți)

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul

b) alte drepturi _____

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

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, printre care

(se specifică obligațiile suplimentare)

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) _____

5000 lei

(salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, sporurile, adaosurile, premiile, ajutoarele

nu

tabilit, compensațiile și alocațiile, tabilitate pentru munca prestată în condiții grele,

nu

vătămatoare și/sau periculoase, intensitatea muncii etc.)

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 liber, _____

(durata tabil sau redusă a timpului de muncă, tipul săptămîinii de muncă, durata zilnică a

timpului de muncă, timpul de muncă parțial, munca în schimburi, munca de noapte etc.)

14. Regimul de odihnă liber _____

(repausul zilnic, repausul săptămînal etc.)

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă tabil în dependență de volumul de lucru îndeplinit _____

(durata)

b) concediul de odihnă tabil suplimentar nu _____

(durata)

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

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

18. Clauze stabilite (dacă părțile au convenit) _____

(mobilitatea, confidențialitatea, alte tabil care nu contravin legislației în vigoare)

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor tabilit prevăzute la pct.18 nu _____

20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decât printr-un tabil 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 tabilit 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 tability 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 tabil 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 tabil 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 tabil 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 tability 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 SRL Vladmih Company

Adresa m. Bălți str. Strîi 3/97

Cod fiscal 1014602000950

TVA 1202721

IBAN MD70AG000000022512268378

AGRNMD2X488

Cod personal de asigurări sociale 0210810

Semnătura _____

Locul pentru ștampilă

Salariatul Porcescu Adrian

adresa m. Chișinău, str. Moscova bd., 22/27

Buletin de identitate A nr. 02105365
eliberat oficiul SEDP CHIȘINĂU RÎȘCANI
cod personal 0990812023846
Cod personal de asigurări sociale CPAS

Semnătura _____