

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 296/12/07

încheiat la " 08 " 05 200 7

Ordinul nr. 30¹-p din " 12 " 05 200 7
§ 2

Întreprinderea municipală "Piața Centrală", cu sediul pe adresa : or. Chișinău, str. Mitropolit Varlaam, 63, înregistrată la 14.03.1994, nr. de înregistrare 10203503 , c/f 98375 , în persoana directorului ION STRATULAT, care activează în baza Statutului întreprinderii, denumită în continuare "Angajator" și persoana fizică SARMAȘANCAIA Maria posesorul actului de identitate nr. A 42 135650 elib. la 03 05 2004 NI 095 0211890540 domiciliat Dr. Chișinău, str. Independenței 38/1, ap. 310 și angajat în continuare "Salariat", conducându-se de prevederile art. 45-94 din Codul muncii, nr. 154-XV din 28.03.2003, și încheiat prezentul contract individual de muncă convenind asupra următoarelor :

Capitolul I : DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul contract reglementează relațiile de muncă dintre Angajator și Salariat în conformitate cu prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova și alte acte normative în vigoare.
2. Activitatea în temeiul prezentului contract este locul de muncă de bază , permanent al Salariatului. În timpul activității în temeiul prezentului contract Salariatul are dreptul să activeze la alte întreprinderi (instituții, organizații, etc) prin cumul, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.
3. Prezentul contract este încheiat pe o durată nedeterminată și poate înceta în temeiul prevederilor legislației în vigoare.
4. Prezentul contract începe să-și producă efectele din momentul semnării lui de către ambele părți.

Capitolul II: DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

1. Salariatul este angajat la serviciu, în funcție (calitate) de Bucătar
2. locul de muncă cantina școlii nr. 39
2. Perioada de probă _____
3. Salariatul se subordonează nemijlocit șefii de producere
4. Salariatul are dreptul:
 - la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea prezentului contract, în modul stabilit de Codul muncii;
 - la muncă, conform clauzelor contractului;
 - la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective ;
 - la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;
 - la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
 - la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;
 - la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;
 - la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu Codul muncii și cu alte acte normative;
 - la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - la participare în administrarea unității, în conformitate cu Codul muncii și cu contractul colectiv de muncă;
 - la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor respective;
 - la apărare, prin metode neinterzicte de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - la asigurarea socială obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare;

2.5. Salariatul se obligă:

- a) să execute benevol, întocmai și conștiincios obligațiile de muncă (de serviciu) prevăzute de prezentul contract. Obligațiile de serviciu ale Salariatului sînt stabilite de către Angajator, se aduc la cunoștința Salariatului de către șeful de subdiviziune sau secția personal la momentul angajării (dovada luării cunoștinței cu aceste obligații prezintă semnătura salariatului în fișa personală)
 - b) să îndeplinească ordinele, indicațiile, observațiile conducătorilor (director, adjuncții acestuia, șeful de subdiviziune, etc) referitoare la munca îndeplinită;
 - c) să respecte principiile, condițiile și regimul de lucru al întreprinderii, să respecte regulamentul intern al unității;
 - d) să îndeplinească normele de muncă stabilite;
 - e) să respecte disciplina muncii;
 - f) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
 - g) să informeze de îndată Angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pe viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului Angajatorului;
 - h) să respecte strict cerințele tehnicii securității muncii, regulile de securitate antiincendiară, sanitară și antiepidem
 - i) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile Angajatorului și ale altor salariați;
 - j) corect și conform destinației să utilizeze bunurile întreprinderii (utilaj, inventar, unelte, materiale, etc) primite în scopul executării obligațiilor proprii de serviciu ;
- k) În scopul executării obligațiilor sale de serviciu Angajatorul transmite Salariatului temporar, pe parcursul zilei de muncă, următoarele Bunuri :

2.6. Angajatorul are dreptul:

- a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă prezentul contract cu Salariatul 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;
- c) să stimuleze salariatul pentru muncă eficientă și conștiincioasă;
- d) să tragă salariatul la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
- e) să emită acte normative la nivel de unitate;
- f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele;

2.7. Angajatorul se obligă:

- a) să respecte legile și acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
 - b) să respecte clauzele prezentului contract;
 - c) să aprobe anual statele de personal ale unității;
 - d) să acorde Salariatului munca prevăzută de prezentul contract;
 - e) să asigure Salariatului condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;
 - f) să asigure Salariatul cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
 - g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
 - h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul muncii, de contractul colectiv de muncă și de prezentul contract;
 - i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de Codul muncii;
 - j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;
 - k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii;
 - l) să examineze sesizările Salariatului și ale reprezentanților lui privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre acestea persoanele menționate în termenele stabilite de lege;
 - m) să creeze condiții pentru participarea Salariatului la administrarea unității în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - n) să asigure Salariatului condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
 - o) să efectueze asigurarea socială obligatorie a Salariatului în modul prevăzut de legislația în vigoare;
 - p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat Salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
- să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective și de prezentul contract.

Capitolul III: CONDIȚIILE DE RETRIBUIRE A MUNCII

- 3.1. Pentru executarea obligațiilor sale de serviciu Angajatorul achită Salariatului salariul lunar de funcție în mărimea stabilită de statele de funcțiuni - 1000 lei.
- 3.2. În dependență de rezultatele obținute de către Salariat în decursul unei luni de lucru, atitudinea sa față de lucrul îndeplinit și aportul adus la beneficiul întreprinderii, Salariatului lunar i se poate stabili și achita Coeficientul de participare în muncă (CPM), în condițiile prevăzute de Contractul de Muncă Colectiv la nivel de întreprindere.
- 3.3. Angajatorul poate achita Salariatului premii unice (pentru rezultate remarcabile, îndeplinirea unui volum adăugător de lucru, în cinstea unor sărbători, etc.).

Capitolul IV: REGIMUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ

- 4.1. Reeșind din specificul lucrului îndeplinit, Salariatului i se stabilește săptămîna de muncă de 6 zile, cu durata de muncă 40 ore pe săptămîna, cu 02 zile repaus.
- 4.2. Salariatul beneficiază de durată de muncă redusă de ore/săptămîna, în temeiul p. art. 96 Codul muncii.
- 4.3. Salariatului i se stabilește regimul de muncă pe schimburi
- 4.4. Salariatul poate fi atras la muncă suplimentară în cazurile și condițiile prevăzute în art. 104, art. 105 și art. 110 ale Codului muncii.
- 4.5. Salariatului i se acordă concediu de odihnă anual plătit, cu o durată de 28 zile calendaristice, în condițiile prevăzute de art. 115 al Codului muncii.
- 4.6. Salariatului i se poate acorda un concediu neplătit, cu durata de pînă la 60 zile calendaristice, în condițiile prevăzute de Codul Muncii.
- 4.7. Salariatul beneficiază de concediu de odihnă anual suplimentar în mărime de 02 zile, în temeiul art. 121 al Codului muncii.
- 4.8. Salariatul beneficiază de concedii sociale, în cazul survenirii împrejurărilor care determină acordarea acestor concedii.

Capitolul V: MODIFICAREA CONTRACTULUI

- 5.1. Prezentul contract poate fi modificat și completat numai printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.
- 5.2. Modificările și completările în contract pot fi operate de părți privitor la:
 - durată contractului;
 - locul de muncă;
 - specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 din Codul muncii);
 - cuantumul retribuirii muncii;
 - regimul de muncă și de odihnă;
 - specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
- 5.3. Angajatorul este în drept să modifice prezentul contract în mod unilateral, ca excepție, numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.
- 5.4. Salariatul trebuie să fie prevenit în scris despre necesitatea modificării contractului conform p.3 din prezentul titlu cel puțin cu două luni înainte.
- 5.5. Schimbirea temporară a locului de muncă se admite:
 - în caz de trimitere a Salariatului în deplasare (independent de acordul lui);
 - în caz de detașare a Salariatului (cu acordul lui în scris).
- 5.6. Schimbarea temporară a locului și specificului muncii Salariatului pe o perioadă de pînă la o lună se admite fără consimțămîntul acestuia.
- 5.7. Transferul Salariatului la o altă muncă și permutarea lui se admite cu respectarea strictă de către părți a prevederilor articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 5.1.-5.2. din prezentul titlu.

Capitolul VI : SUSPENDAREA CONTRACTULUI

- 6.1. Suspendarea prezentului contract poate interveni:
- în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 din Codul muncii);
 - prin acordul părților (art.77 din Codul muncii);
 - la inițiativa uneia părți (art.78 din Codul muncii).
- 6.2. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative ce re suspendarea contractului individual de muncă.

Capitolul VII: ÎNCETAREA CONTRACTULUI

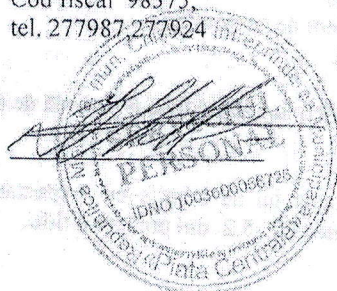
- 7.1. Prezentul contract poate înceta:
- în circumstanțe ce nu depind de voință părților (art.82,305 și 310 din Codul muncii);
 - la inițiativa Salariatului (art.85 din Codul muncii);
 - la inițiativa Angajatorului (art.86 din Codul muncii);
- 7.2. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative de muncă în caz aplicării temeiurilor de încetare a prezentului contract.

Capitolul VIII : DISPOZIȚII FINALE

- 8.1. În cazul apariției divergențelor sau contradicțiilor între părțile prezentului contract privind încheierea,executarea, încetarea prezentului contract sau altor probleme , ce decurg din raporturile de muncă - ele urmează a fi soluționate amiabil prin tratative între părți , la care pot participa reprezentanții ambelor părți.
- 8.2. Rezultatele trativelor se legalizează prin întocmirea unui proces verbal , semnat de către ambele părți, sau reprezentanții acestora. În cazul participării la tratative a unui jurist din partea vreuneia din părți, refuzul părții opuse de a semna procesul verbal nu constituie temei de a considera tratativele nule.
- 8.3. Dacă litigiul dintre părți nu va fi aplanat pe cale amiabilă, atunci el se va examina de instanța de judecată în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.
- 8.4. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative privind protecția datelor personale ale salariatului.
- 8.5. Părțile poartă răspundere pentru nerespectarea condițiilor prezentului contract în conformitate cu Codul muncii și alte acte normative, convențiile colective, contractul colectiv prezentul contract.
- 8.6. Prezentul contract intră în vigoare din momentul semnării lui de către Angajator și Salariat .
- 8.7. Prezentul contract este întocmit în două exemplare – câte 1 la ambele părți, avînd aceeași putere juridică.
- 8.8. Rechizitele și adresele părților :

ANGAJATOR

2001, or.Chişinău ,
str.Mitropolit Varlam, 63
contul N 2224125002923
BCA "Moldindconbank"
OIF 280101309 , fl.Centru
Cod fiscal 98375,
tel. 277987,277924



SALARIAT

d. Kuflyanskaia
Chişinău
str. Independenței
ap. 316
clp 0950-21189
tel.

Semnăturile :

[Signature]

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 19 / 2017

1 " 08 2017

în vigoare din " 11 " 08 2017

Comuna "Piața Centrală", cu sediul pe adresa : or. Chișinău, str. Mitropolit Varlaam, 63, 203.1994, nr. de înregistrare 10203503, c/f 1003600056726, în persoana directorului interimar desemnat în baza Statutului întreprinderii, denumită în continuare "Angajator", și persoana fizică

Rusu Nina

Salariat", conducându-se de prevederile art. 45-94 din Codul muncii, nr. 154-XV din 28.03.2003, și prevederile contractului individual de muncă convenind asupra următoarelor :

Capitolul I : DISPOZIȚII GENERALE

Prezentul contract reglementează relațiile de muncă dintre Angajator și Salariat în conformitate cu prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova și alte acte normative în vigoare.

Locul de muncă în temeiul prezentului contract este locul de muncă de bază, permanent al Salariatului. În timpul activității în temeiul prezentului contract Salariatul are dreptul să activeze la alte întreprinderi (instituții, organizații, etc) prin cumul, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

Prezentul contract este încheiat pe o durată și poate înceta în temeiul prevederilor legislației în vigoare.

Prezentul contract începe să-și producă efectele din momentul semnării lui de către ambele părți.

Capitolul II: DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Salariatul este angajat la serviciu în funcție (calitate) de

bugetar auxiliar

la locul de muncă (subdiviziunea) cantina liceului "M. Eliade"

de probă de la _____ pînă la _____

Salariatul se subordonează nemijlocit șefei de producție

Salariatul are dreptul:

la suspendarea și desfacerea prezentului contract înainte de termen, în modul stabilit de Codul Muncii;

la aplicarea prevederilor clauzelor contractului;

la aplicarea prevederilor Codului Muncii și a actelor normative de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de aplicarea contractului colectiv de muncă și de convențiile colective ;

la aplicarea prevederilor Codului Muncii și a actelor normative de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de aplicarea contractului colectiv de muncă și de convențiile colective ;

la aplicarea prevederilor Codului Muncii și a actelor normative de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de aplicarea contractului colectiv de muncă și de convențiile colective ;

la aplicarea prevederilor Codului Muncii și a actelor normative de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de aplicarea contractului colectiv de muncă și de convențiile colective ;

la aplicarea prevederilor Codului Muncii și a actelor normative de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de aplicarea contractului colectiv de muncă și de convențiile colective ;

la aplicarea prevederilor Codului Muncii și a actelor normative de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de aplicarea contractului colectiv de muncă și de convențiile colective ;

la aplicarea prevederilor Codului Muncii și a actelor normative de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de aplicarea contractului colectiv de muncă și de convențiile colective ;

la aplicarea prevederilor Codului Muncii și a actelor normative de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de aplicarea contractului colectiv de muncă și de convențiile colective ;

la aplicarea prevederilor Codului Muncii și a actelor normative de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de aplicarea contractului colectiv de muncă și de convențiile colective ;

la aplicarea prevederilor Codului Muncii și a actelor normative de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de aplicarea contractului colectiv de muncă și de convențiile colective ;

la aplicarea prevederilor Codului Muncii și a actelor normative de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de aplicarea contractului colectiv de muncă și de convențiile colective ;

la aplicarea prevederilor Codului Muncii și a actelor normative de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de aplicarea contractului colectiv de muncă și de convențiile colective ;

la aplicarea prevederilor Codului Muncii și a actelor normative de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de aplicarea contractului colectiv de muncă și de convențiile colective ;

la aplicarea prevederilor Codului Muncii și a actelor normative de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de aplicarea contractului colectiv de muncă și de convențiile colective ;

- 2.5. Salariatul se obligă:
- a) să execute benevol, întocmai și conștiincios obligațiile de muncă (de serviciu) prevăzute de prezenta Obligațiile de serviciu ale Salariatului sînt stabilite de către Angajator, se aduc la cunoștința Salariatului și se semnează de șeful de subdiviziune sau secția personal la momentul angajării (dovada luării cunoștinței cu aceste obligații este semnătura salariatului în fișa personală).
 - b) să îndeplinească ordinele, indicațiile, observațiile conducătorilor (director, adjuncții acestuia, șeful de secție etc) referitoare la munca îndeplinită;
 - c) să respecte principiile, condițiile și regimul de lucru al întreprinderii, să respecte regulamentul intern;
 - d) să îndeplinească normele de muncă stabilite;
 - e) să respecte disciplina muncii;
 - f) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
 - 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 respecte strict cerințele tehnicii securității muncii, regulile de securitate antiincendiară, sanitară și igienică;
 - i) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile Angajatorului și ale altor salariați;
 - j) să corect și conform destinației să utilizeze bunurile întreprinderii (utilaj, inventar, unelte, materiale, echipamente etc) în scopul executării obligațiilor proprii de serviciu ;

- 2.6. Angajatorul are dreptul:
- a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă prezentul contract cu Salariatul în modul și în condițiile prevăzute de Codul muncii și de alte acte normative;
 - b) să ceară Salariatului îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de Angajatorul;
 - c) să stimuleze salariatul pentru muncă eficientă și conștiincioasă;
 - d) să tragă salariatul la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - e) să emită acte normative la nivel de unitate;
 - f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele;

- 2.7. Angajatorul se obligă:
- a) să respecte legile și acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
 - b) să respecte clauzele prezentului contract;
 - c) să aprobe anual statele de personal ale unității;
 - d) să acorde Salariatului munca prevăzută de prezentul contract;
 - e) să asigure Salariatului condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;
 - f) să asigure Salariatul cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
 - g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
 - h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul muncii, de contractul colectiv de muncă și de prezentul contract;
 - i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de Codul muncii;
 - j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;
 - k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească pentru încălcarea actelor legislative și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii;
 - l) să examineze sesizările Salariatului și ale reprezentanților lui privind încălcările actelor legislative și ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, în conformitate cu dispozițiile legale;
 - m) să creeze condiții pentru participarea Salariatului la administrarea unității în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - n) să asigure Salariatului condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
 - o) să efectueze asigurarea socială obligatorie a Salariatului în modul prevăzut de legislația în vigoare;
 - p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat Salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - q) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de contractul colectiv de muncă și de prezentul contract.

Capitolul III: CONDIȚIILE DE RETRIBUIRE A MUNCII

- 3.1. Pentru executarea obligațiilor sale de serviciu Angajatorul achită Salariatului salariu mărimea stabilită de statele de funcțiuni - 2.900 lei (doisă mii)

64
Măriminimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați nu poate fi mai mică decât cantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau în Contractul colectiv de muncă în caz).

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.
Dependență de rezultatele obținute de către Salariați în decursul unei luni de lucru, atitudinea sa față de munca îndeplinită și aportul adus la beneficiul întreprinderii, Salariatului lunar i se poate stabili și achita coeficientul de participare în muncă (CPM) în condițiile prevăzute de Contractul colectiv de muncă la nivel de întreprindere.
Angajatorul poate achita Salariatului premii unice (pentru rezultate remarcabile, îndeplinirea unui volum de muncă deosebit de mare, în cinstea unor sărbători, etc.).

Capitolul IV: REGIMUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ

În funcție de specificul lucrului îndeplinit, Salariatului i se stabilește săptămîna de muncă de 05 zile, cu durata de muncă 40 ore pe săptămîna, cu 02 zile repaus.

Salariatul beneficiază de durată de muncă redusă de ore/săptămîna, în temeiul p. art. 96 Codul muncii.

Salariatului i se stabilește regimul de muncă pe schimburi .
Salariatul poate fi atras la muncă suplimentară în cazurile și condițiile prevăzute în art. 104, art. 105 și art. 110 din Codul muncii.

Salariatului i se acordă concediu de odihnă anual plătit, cu o durată de 28 zile calendaristice, în condițiile prevăzute de art. 115 al Codului muncii.

Salariatului i se poate acorda un concediu neplătit, cu durată de pînă la 120 zile calendaristice, în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

Salariatul beneficiază de concediu de odihnă anual suplimentar în mărime de 02 zile, în temeiul art. 121 din Codul muncii.

Salariatul beneficiază de concedii sociale, în cazul survenirii împrejurărilor care determină acordarea acestor concedii.

Capitolul V: MODIFICAREA CONTRACTULUI

Prezentul contract poate fi modificat și completat numai printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexază la contract și este parte integrantă a acestuia.

Modificările și completările în contract pot fi operate de părți privitor la:

- conținutul contractului;
- durata de muncă;
- regimul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 din Codul muncii);
- retribuirea muncii;
- durata de muncă și de odihnă;
- calitatea, profesia, calificarea, funcția;
- regimul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

Schimbarea temporară a locului de muncă se admite în condițiile art.69, 73 din Codul muncii.

Transferul Salariatului la o altă muncă se admite cu respectarea de către părți a prevederilor articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 5.1.-5.2. din prezentul titlu.

Capitolul VI : SUSPENDAREA CONTRACTULUI

Suspendarea prezentului contract poate interveni:
în cazurile și condițiile prevăzute de art.76 din Codul muncii;
pe baza acordului părților (art.77 din Codul muncii);
la cererea uneia dintre părți (art.78 din Codul muncii).

- 6.2. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative suspendarea contractului individual de muncă.

Capitolul VII: ÎNCETAREA CONTRACTULUI

7.1. Prezentul contract poate înceta:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voință părților (art.82,305 și 310 din Codul muncii);
- b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 , 86 din Codul muncii);
- c) prin acordul scris al părților (art.82-1 din Codul muncii).

7.2. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative de muncă și aplicării temeiurilor de încetare a prezentului contract.

Capitolul VIII : DISPOZIȚII FINALE

- 8.1. În cazul apariției divergențelor sau contradicțiilor între părțile prezentului încheierea,executarea, încetarea prezentului contract sau altor probleme , ce decurg din de muncă - ele urmează a fi soluționate amiabil prin tratative între părți , la care pot participa ambele părți.
- 8.2. Rezultatele trativelor se legalizează prin întocmirea unui proces verbal, semnat de o reprezentanță a acestora. În cazul participării la tratative a unui jurist din partea vreuneia opuse de a semna procesul verbal nu constituie temei de a considera tratativele nule.
- 8.3. Dacă litigiul dintre părți nu va fi aplanat pe cale amiabilă, atunci el se va examina de condițiile prevăzute de legislația în vigoare.
- 8.4. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative personale ale salariatului.
- 8.5. Părțile poartă răspundere pentru nerespectarea condițiilor prezentului contract în conformitate cu alte acte normative, convențiile colective, contractul colectiv de muncă și prezentul contract.
- 8.6. Prezentul contract intră în vigoare din momentul semnării lui de către Angajator și Salariat.
- 8.7. Prezentul contract este întocmit în două exemplare – câte 1 la ambele părți, având aceeași valoare.
- 8.8. Rechizitele și adresele părților :

ANGAJATOR

2001, or.Chișinău
str.Mitropolit Varlam, 63
IBAN MD48ML000002224125002923
BCA "Moldindconbank"
OIF 280101309, fl.Centru
Cod fiscal 1003600056726
tel. 022277987 – serviciul personal
022277924 - contabilitate



SALAR

Rusu
buletin A 1
din 18
nr. 099
Chisinau
sp. Ion
ap. 1

Semnăturile :

Rusu