

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA nr. 4

Ecacons-Grup SRL denumit(a) in continuare "ANGAJATOR", in persoana Diriginte santier (studii superioare) Gutul Constantin Victor, pe de o parte, si d(dna) **Gutul Constantin Victor** denumit(a) in continuare "SALARIIAT", pe de alta parte, conducindu-se de prevederile art.45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legeanr.154-XV din 28.03.2003 au incheiat prezentul Contract individual de munca,convenind

1. Salaritul este angajat in calitate de **Diriginte santier (studii superioare)**
2. Locul de munca **administratia**
3. Munca este:
 - a) **de baza**
 - b)
4. Durata Contractului este:
 - a) **nedeterminata**
 - b) **de la 01.10.2020 pina la**
5. Perioada de proba (daca partile au convenit) **de la pina la**
6. Prezentul Contract individual de munca isi produce efectele din
 - a)
 - b)
7. Riscurile specifice functiei (munca in conditii grele, vatamatoare si/sau periculoase etc.)
8. Salaritul are urmatoarele drepturi:
 - a) drepturi prevazute in alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi _____(se specifica obligatiile suplimentare negociate de parti).
9. Salaritul este obligat
 - a) sa indeplineasca obligatiile prevazute in alin (2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) sa indeplineasca alte obligatii (se specifica obligatiile suplimentare negociate de parti).
10. Angajatorul are urmatoarele drepturi:
 - a) drepturi prevazute in alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi (se specifica obligatiile suplimentare negociate de parti).
11. Angajatorul este obligat:
 - a) sa indeplineasca obligatiile prevazute in alin (2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) sa indeplineasca alte obligatii stabilite de Codul muncii,de alte acte normative ,de conventiile colective, de contractul colectiv de munca si prezentul Contract individual de munca,printre care (se specifica obligatiile suplimentare).
12. Conditile de retribuire a muncii (valoarea nimita obligatorie a retributiei muncii pentru munca prestata de salariati in sectorul real nu poate fi mai mica decit cuantumul minim garantat al salariului in sectorul real stabilit de Guvern sau, dupa caz,decit salariul tarifar pentru categoria 1 de calificare stabilit in Conventia colectiva de nivel ramural sau in Contractul colectiv de munca).
6 000 (Șase mii lei 00 bani)
(salariul functiei sau cel tarifar,suplimentele,sporurile,adaosurile,premiile,ajutoarele materiale,compensatiile si alocatiile,inclusiv pentru munca prestata in conditii grele,vatamatoare si/sau periculoase,intensitatea muncii etc.).
- 12.1. De marimea salariului stabilit depinde:
 - marimea indemnizatiei de concediu;
 - marimea indemnizatiei pentru incapacitate temporara de munca si altor prestatii de asigurari sociale;
 - marimea indemnizatiei de concediere; - marimea ajutorului de somaj;
 - marimea pensiei pentru limita de virsta,vechime in munca sau pensiei de invaliditate.
13. Regimul de munca **5 ZILE** (durata normala sau redusa a timpului de munca,tipul saptaminii de munca,durata zilnica a timpului de munca,timpul de munca partial, munca in schimburi, munca de noapte etc.).
14. Regimul de odihna
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihna anual **28 zile calendaristice**
 - b) concediul de odihna anual suplimentar (durata)
16. Asigurarea sociala a salariatului se efectueaza in modul si marimea prevazute de legislatia in vigoare.
17. Asigurarea medicala a salariatului se efectueaza in modul si marimea prevazute de legislatia in vigoare.
18. Clauze specifice (daca partile au convenit **confidentialitatea** (mobilitatea,confidentialitatea,alte clauze care nu contravin legislatiei in vigoare).

19. Inlesniri, avantaje, indemnizatii si/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul in schimbul respectarii clauzelor specifice prevazute la pct.18
20. Prezentul Contract individual de munca nu poate fi modificat(completat) decit print-un acord suplimentar semnat de parti, care se anexeaza la contract si este parte integranta a acestuia.
21. Va fi considerata drept modificare(completare) a prezentului Contract individual de munca orice schimbare ce se refera la:
- a) durata contractului
 - b) locul de munca;
 - c) specificul muncii(conditii grele vatamatoare si/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conf.art.51 din Codul muncii etc.);
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de munca si de odihna;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, functia; g) caracterul inlesnirilor si modul de acordare a acestora
22. Cu titlu exceptie, modificarea unilaterala de catre angajator a prezentului Contract individual de munca este posibila numai in cazurile si in conditiile prevazute de Codul muncii In aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificarii Contractului individual de munca cu 2 luni inainte.
23. Locul de munca al salariatului poate fi schimbat temporar de catre angajator prin deplasarea in interes de serviciu sau detasarea la alt loc de munca in conformitate cu art.70 si 71 din Codul muncii.
24. In cazul aparitiei situatii prevazute de art.104 alin.(2)lit.a) si b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe perioada de cel mult o luna, locul si specificul muncii salariatului fara consimtamintul acestuia si fara operarea modificarilor respective in prezentul Contract individual de munca.
25. Transferul salariatului la o alta munca si permutarea lui pot avea loc in stricta corespundere cu prevederile art.68 si 74 di Codul muncii si p.20-21 din prezentul Contract individual de munca.
26. Suspendarea prezentului Contract individual de munca poate surveni:
- a) in circumstante ce nu depind de vointa partilor(art.76 din Codul muncii;
 - b) prin acordul partilor (art.77 di Codul muncii);
 - c) la initiativa uneia dintre parti(art.78 din Codul muncii).
27. Prezentul Contract individual de munca poate inceta:
- a) in circumstante ce nu depind de vointa partilor(art.282,305,310 din CM); b) la initiativa uneia dintre parti(art.85,86 din CM).
28. Litigiile individuale de munca care vor aparea pe durata actiunii prezentului Contract individual de munca vor si solutionate in modul stabilit de Codul muncii si de alte acte normative.
29. Prezentul Contract individual de munca este intocmit in doua exemplare avind aceeasi putere juridica, unul dintre care se pastreaza la Angajator, iar cel de-al doilea- la Salariat.

„ANGAJATOR”

Eacons-Grup SRL

Adresa juridica:

Chisinau, str. Cuza-Voda bd.13/5 ap(of) 38

tel.

IDNO 1014600039332

„SALARIAT”

Domiciliu: CHISINAU, BD .CUZA VODA NR.13 BL.5 AP.38

CPAS 95110584553

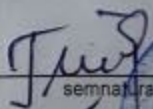
telefon: _____

Buletinul de identitate seria B,

nr. 42026644,

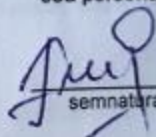
eliberat de oficiul IS CRIS REGISTRU, la 31.10.2014,

cod personal 2004048043524


semnatura



Director Gutul
Constantin Victor


semnatura

Gutul Constantin Victor

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA nr. 3

02 Martie 2015

ECACONS-GRUP SRL denumit(a) in continuare "ANGAJATOR", in persoana Administrator Gutul Constantin Victor, pe de o parte, si dl(dna) **Gutul Victor Vasile** denumit(a) in continuare "SALARIIAT", pe de alta parte, conducindu-se de prevederile art.45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28.03.2003 au incheiat prezentul Contract individual de munca, convenind

1. Salariatul este angajat in calitate de **Diriginte santier (studii superioare)**
2. Locul de munca **constructie**
3. Munca este:
 - a) **prin cumul**
 - b)
4. Durata Contractului este:
 - a)
 - b) **de la 02.03.15 pina la . . .**
5. Perioada de proba (daca partile au convenit) **de la . . . pina la . . .**
6. Prezentul Contract individual de munca isi produce efectele din
 - a) **02.03.15**
 - b)
7. Riscurile specifice functiei (munca in conditii grele, vatamatoare si/sau periculoase etc.)
8. Salariatul are urmatoarele drepturi:
 - a) drepturi prevazute in alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi _____ (se specifica obligatiile suplimentare negociate de parti).
9. Salariatul este obligat
 - a) sa indeplineasca obligatiile prevazute in alin (2) al art.9 din Codul muncii;
 - b) sa indeplineasca alte obligatii (se specifica obligatiile suplimentare negociate de parti).
10. Angajatorul are urmatoarele drepturi:
 - a) drepturi prevazute in alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi (se specifica obligatiile suplimentare negociate de parti).
11. Angajatorul este obligat:
 - a) sa indeplineasca obligatiile prevazute in alin (2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) sa indeplineasca alte obligatii stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de conventiile colective, de contractul colectiv de munca si prezentul Contract individual de munca, printre care (se specifica obligatiile suplimentare).
12. Conditii de retribuire a muncii (valoarea nimita obligatorie a retributiei muncii pentru munca prestata de salariatii in sectorul real nu poate fi mai mica decit cuantumul minim garantat al salariului in sectorul real stabilit de Guvern sau, dupa caz, decit salariul tarifar pentru categoria 1 de calificare stabilit in Conventia colectiva de nivel ramural sau in Contractul colectiv de munca).
6000 (Sase mii lei 00 bani)
(salariul functiei sau cel tarifar, suplimentele, sporurile, adaosurile, premiile, ajutoarele materiale, compensatiile si alocatiile, inclusiv pentru munca prestata in conditii grele, vatamatoare si/sau periculoase, intensitatea muncii etc.).
- 12.1. De marimea salariului stabilit depinde:
 - marimea indemnizatiei de concediu;
 - marimea indemnizatiei pentru incapacitate temporara de munca si altor prestatii de asigurari sociale;
 - marimea indemnizatiei de concediere; - marimea ajutorului de somaj;
 - marimea pensiei pentru limita de virsta, vechime in munca sau pensiei de invaliditate.
13. Regimul de munca **5 zile** (durata normala sau redusa a timpului de munca, tipul saptaminii de munca, durata zilnica a timpului de munca, timpul de munca partial, munca in schimburi, munca de noapte etc.).
14. Regimul de odihna
15. Concediile anuale:
 - a) concediul de odihna anual **28 zile calendaristice**
 - b) concediul de odihna anual suplimentar (durata)
16. Asigurarea sociala a salariatului se efectueaza in modul si marimea prevazute de legislatia in vigoare.
17. Asigurarea medicala a salariatului se efectueaza in modul si marimea prevazute de legislatia in vigoare.
18. Clauze specifice (daca partile au convenit **confidentialitatea** (mobilitatea, confidentialitatea, alte clauze care nu contravin legislatiei in vigoare).
19. Inlesniri, avantaje, indemnizatii si/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul in schimbul respectarii clauzelor specifice prevazute

la pct.18

20. Prezentul Contract individual de munca nu poate fi modificat (completat) decit printr-un acord suplimentar semnat de parti, care se anexeaza la contract si este parte integranta a acestuia.
21. Va fi considerata drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de munca orice schimbare ce se refera la:
- a) durata contractului
 - b) locul de munca;
 - c) specificul muncii (conditii grele de munca sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conf. art. 51 din Codul muncii etc.);
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de munca si de odihna;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, functia; g) caracterul inlesnirilor si modul de acordare a acestora
22. Cu titlu exceptie, modificarea unilaterală de catre angajator a prezentului Contract individual de munca este posibila numai in cazurile si in conditiile prevazute de Codul muncii. In aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificarii Contractului individual de munca cu 2 luni inainte.
23. Locul de munca al salariatului poate fi schimbat temporar de catre angajator prin deplasarea in interes de serviciu sau detasarea la alt loc de munca in conformitate cu art. 70 si 71 din Codul muncii.
24. In cazul aparitiei situatiilor prevazute de art. 104 alin. (2) lit. a) si b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe perioada de cel mult o luna, locul si specificul muncii salariatului fara consimtamintul acestuia si fara operarea modificarilor respective in prezentul Contract individual de munca.
25. Transferul salariatului la o alta munca si permutarea lui pot avea loc in stricta corespundere cu prevederile art. 68 si 74 din Codul muncii si p. 20-21 din prezentul Contract individual de munca.
26. Suspendarea prezentului Contract individual de munca poate surveni:
- a) in circumstante ce nu depind de vointa partilor (art. 76 din Codul muncii);
 - b) prin acordul partilor (art. 77 din Codul muncii);
 - c) la initiativa uneia dintre parti (art. 78 din Codul muncii).
27. Prezentul Contract individual de munca poate inceta:
- a) in circumstante ce nu depind de vointa partilor (art. 282, 305, 310 din CM);
 - b) la initiativa uneia dintre parti (art. 85, 86 din CM).
28. Litigiile individuale de munca care vor aparea pe durata actiunii prezentului Contract individual de munca vor fi solutionate in modul stabilit de Codul muncii si de alte acte normative.
29. Prezentul Contract individual de munca este intocmit in doua exemplare avind aceeasi putere juridica, unul dintre care se pastreaza la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

„ANGAJATOR”

ECACONS-GRUP SRL

Adresa juridica:

str. Cuza-Voda bd. 13/5 ap (of) 38

tel. 060208007

IDNO 1014600039332

„SALARIAT”

Domiciliu: Chisinau

CPAS 95001685093

telefon: _____

Buletinul de identitate seria A,

nr. 48096058,

eliberat de oficiul OFICIU 48, la 15.10.03,

cod personal 0982204483613



semnatul

Director Gutul
Constantin Victor

semnatura

Gutul Victor Vasile