

# "Vetexpert Grup" SRL

Republica Moldova, or. Chişinău, str.M.Sadoveanu, 8/3, ap. 53, c/f 1017600003888  
IBAN MD60ML00000002251200953, BC "Moldindconbank" S.A., MOLDMD2X

ORDIN № 1/C

"De personal"

**De a numi în funcție de medic veterinar pe d-na Manastîrli  
Tatiana cu salarizarea conform statelor de la 01.06.20.**

În baza cererii personale



Director general SRL "Vetexpert Grup"

  
Manastîrli Tatiana

Cu ordinul am făcut cunoştinţa:

  
Manastîrli Tatiana

« 01 » iunie 2020

"01" iunie 2020

mun. Chișinău

**„VETEXPERT GRUP” SRL denumit (ă) în continuare «Angajator» în persoana conducătorului Manastîrli Tatiana, pe de o parte, și d-na Manastîrli Tatiana, 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 medic veterinar;
2. Locul de muncă mun. Chișinău;
3. Munca este: de baza;
4. Durata Contractului este: nedeterminată;
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) nu este;
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din: ziua semnării;
7. Riscurile specifice funcției: indicate aparte în descrierea postului;
8. Salariatul are următoarele drepturi prevăzute în **alin.(1) al art.9 din Codul muncii**:
  - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;
  - b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă;
  - c) 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;
  - d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;
  - e) 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;
  - f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena ;;muncii la locul de muncă;
  - g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;
  - h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;
  - i) 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;
  - j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod și cu contractul colectiv de muncă;
  - l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
  - m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
  - n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
  - o) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare.
9. Salariatul este obligat să îndeplinească condițiile prevăzute în **alin.(2) al art.9 din Codul muncii**:
  - a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;
  - b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;
  - c) să respecte regulamentul intern al unității;
  - d) să respecte disciplina muncii;
  - d<sup>1</sup>) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;

- d<sup>2</sup>) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați; 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 achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;
- i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.
- j) să prezinte documentele necesare pentru încheierea contractului individual de muncă prevăzute de (1) al art. 57 din Codul muncii;

**10. Angajatorul are următoarele drepturi: prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii:**

- a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații
- în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;
- b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
- c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;
- d) să tragă salariații la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de prezentul cod 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.

**11. Angajatorul este obligat să îndeplinească condițiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii:**

- a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
- b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;
- c) să aprobe anual statele de personal ale unității;
- d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;
- e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;
- f) să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
- f<sup>1</sup>) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;
- f<sup>2</sup>) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
- f<sup>3</sup>) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor privind discriminarea;
- f<sup>4</sup>) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- f<sup>5</sup>) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale;
- f<sup>6</sup>) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;

- g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
- h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;
- i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;
- 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 amenzi aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii;
- l) să examineze sesizările salariaților și ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;
- m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
- o) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;
- p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

**12. Condițiile de retribuire a muncii este stabilit salariul lei/oră, efectiv lucrată.**

**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 limita de vârstă, vechimea în muncă sau pensiei de invaliditate.

**13. Regimul de muncă:**

- **săptămâna de muncă luni-vineri;**
- **durata timpului de muncă- nu mai mult de 8 ore/zi;**

**14. Regimul de odihnă:**

- **pauza de masă – 1 oră;**
- **repausul săptămânal sîmbata-duminica;**

**15. Concediile anuale:**

**a) concediul de odihnă anual: 28 zile calendaristice**

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

• **23% - Contribuții obligatorii achitate de angajator de la baza de calcul a salariului,**

• **6% - Contribuții individuale reținute din salariul angajatului și transferate la buget.**

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

• **4,5 % la baza de calcul a salariului - Prime de asigurare medicală achitată de angajator,**

• **4,5 % - prime reținute din salariu și transferate la buget.**

**18.** Clauze specifice prevăzute de **alin. (1) al art.51 din Codul muncii;**

**19.** 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.

**20.** 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
- 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.

**21.** 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.

**22.** 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.

**23.** 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.

**24.** 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.

**25.** 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).

**26.** 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).

**27.** 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.

**28.** 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:

Angajator

Salariat

«VETEXPERT GRUP» SRL  
or.Chisinau, str.M.Sadoveanu, 8/3, ap. 53  
c/f 1017600003888  
c/d MD60ML00000002251200953 BIC MOLDMD2X  
BC "Moldindconbank" S.A.

Manastîrli Tatiana Nicolai  
or. Chisinau, str.M.Sadoveanu, 8/3, ap. 53  
IDNP 0972110023625  
buletinul cetateanului RM A48106007  
emis de of.48 MDA Chisinau 03.08.2004

Semnatura

  


Semnatura

