

denumit în continuare „Angajat,” 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 Muncitor.
2. Locul de muncă :MDA
3. Munca este de baza;
4. Contractul individual de munca este incheiat pe termen nedeterminat, incepind cu data semnării.
5. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
6. Riscurile specifice funcției nu sunt
7. Salariatul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
8. Salariatul este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
9. Angajatorul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
10. Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca in cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM
11. Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit in contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 si 2 Codul Muncii RM
12. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
13. Condițiile de retribuire a muncii salariatului :  
Salariul de functie \_\_\_\_\_
14. Regimul de odihnă conform legislatiei in vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
15. Concediile anuale conform legislatiei in vigoare, si prevederilor codului muncii al RM
16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Înlensirj, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.
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 (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

21. **Cu titlul 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 modificărilor contractului individual de muncă cu două 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. 71 din Codul muncii.
23. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin 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 corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 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, 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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

LORASCOM S.R.L.  
Cotoman Mariana S.R.L.

Semnatura



L.Ș.

Salariat

Numele, Prenumele

Toderița Suetia

Semnatura

Toderița

**FIȘĂ PERSONALĂ**  
**de instruire în domeniul securității**  
**și sănătății în muncă**

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА**  
**обучения в области охраны здоровья**  
**и безопасности труда**

*Numele / Фамилия*

*Иодерича*

*Prenumele / Имя*

*Светлана*

*Patronimicul / Отчество*

... 102202/2022, denumit în continuare „Angajat”, pe de alta 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 muncitor.
2. Locul de muncă Lorascom S.R.L.
3. Munca este de baza;
4. Contractul individual de munca este incheiat pe termen nedeterminat, incepind cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu reicepere automata, daca ambele parti sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
9. Salariatul este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
  - b) se obliga sa respecte regulile privind SSM si riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lucrari la inaltime, utilaj electric.
  - c) răspundere materiala deplina pentru integritatea si păstrarea materialelor si inventarului transmis spre folosire si administrare de către Administrație .
  - d) sa întreprindă masurile necesare ce nu ar permite deteriorarea si/sau pierderea bunurilor materiale incredintate pentru vinzare, depozitare, transmitere si folosire si sa informeze Administrația privitor la eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea si/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obliga sa mentie ordinea publica, cu rezolvarea tuturor intrebarilor cu persoana responsabila de obiectul lucrării si /sau cu administratia intreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca in cadrul aceleasi unitati, confrom art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit in contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 si 2 Codul Muncii RM.
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului :Conform fisei de state, in corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul isi rezerva dreptul de a retine din contul salariului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislatiei in vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
16. Concediile anuale conform legislatiei in vigoare, si prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
19. Însesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.

**20. 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.

**21. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:**

- a. durata contractului;
- b. locul de muncă;
- c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
- d. cuantumul retribuirii muncii;
- e. regimul de muncă și de odihnă;
- f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

**22. Cu titlul 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 modificărilor contractului individual de muncă cu două 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. 71 din Codul muncii.

**24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin 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 strictă corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.

**26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:**

- g. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii);
- h. prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii);
- i. la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii).

**27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:**

- j. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii);
- k. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 86 din Codul muncii).

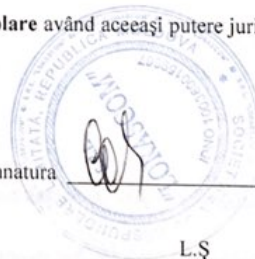
**28. Litigiile individuale de muncă** care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

**29. 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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul : SRL LORASCOM

Semnatura



L.Ș

Salariat:

Semnatura

*crisbol*

**FIȘĂ PERSONALĂ**  
**de instruire în domeniul securității**  
**și sănătății în muncă**

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА**  
**обучения в области охраны здоровья**  
**и безопасности труда**

*Numele / Фамилия* Крисетал

*Prenumele / Имя* Давид

*Patronimicul / Отчество* Генадие

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 muncitor.
2. Locul de muncă Lorascom S.R.L.
3. Munca este de baza;
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu rețineri automate, dacă ambele părți sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
9. Salariatul este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
  - b) se obligă să respecte regulile privind SSM și riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lucrări la înălțime, utilaj electric.
  - c) răspundere materială deplină pentru integritatea și păstrarea materialelor și inventarului transmis spre folosire și administrare de către Administrație.
  - d) să întreprindă măsurile necesare ce nu ar permite deteriorarea și/sau pierderea bunurilor materiale încredințate pentru vânzare, depozitare, transmitere și folosire și să informeze Administrația privitor la eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea și/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obligă să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării și/sau cu administrația întreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului să dispună de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidențialitate, prin această clauză părțile convin că, pe durata contractului individual de muncă și pe termenul stabilit în contractul de confidențialitate să nu divulge date sau informații ce nimeresc sub incidența confidențialității de care au luat cunoștința pe perioada executării contractului individual de muncă, conform art. 53 alineatul 1 și 2 Codul Muncii RM.
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului :Conform fisei de state, în corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul își rezerva dreptul de a reține din contul salariului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
16. Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
19. Înselării, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.

20. **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.

21. **Va fi considerată drept modificare** a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:

- a. durata contractului;
- b. locul de muncă;
- c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
- d. cuantumul retribuirii muncii;
- e. regimul de muncă și de odihnă;
- f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

22. **Cu titlul 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 modificărilor contractului individual de muncă cu două 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. 71 din Codul muncii.

24. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin 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 strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.

26. **Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:**

- g. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii);
- h. prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii);
- i. la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii).

27. **Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:**

- j. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii);
- k. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 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 stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

29. **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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul : SRL LORASCOM

Semnatura



Salariat:

Semnatura

*Credilam*



**FIȘĂ PERSONALĂ**  
**de instruire în domeniul securității**  
**și sănătății în muncă**

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА**  
**обучения в области охраны здоровья**  
**и безопасности труда**

*Numele / Фамилия* Воржелек

*Prenumele / Имя* Марина

*Patronimicul / Отчество* Владимировна

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 muncitor.
2. Locul de muncă Lorascom S.R.L.
3. Munca este de baza;
4. Contractul individual de munca este incheiat pe termen nedeterminat, incepind cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu reicepere automata, daca ambele parti sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
9. Salariatul este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
  - b) se obliga sa respecte regulile privind SSM si riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lucrari la inaltime, utilaj electric.
  - c) răspundere materiala deplina pentru integritatea si păstrarea materialelor si inventarului transmis spre folosire si administrare de către Administrație .
  - d) sa întreprindă masurile necesare ce nu ar permite deteriorarea si/sau pierderea bunurilor materiale incredintate pentru vinzare, depozitare, transmitere si folosire si sa informeze Administrația privitor la eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea si/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obliga sa mentie ordinea publica, cu rezolvarea tuturor intrebarilor cu persoana responsabila de obiectul lucrării si /sau cu administratia intreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit in contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executării contractului individual de munca, conform art. 53 aliniatul 1 si 2 Codul Muncii RM.
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului :Conform fisei de state, in corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul isi rezerva dreptul de a retine din contul salariului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislatiei in vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
16. Concediile anuale conform legislatiei in vigoare, si prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
19. Înselniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.

20. **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.**

21. **Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:**

- a. durata contractului;
- b. locul de muncă;
- c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
- d. cuantumul retribuirii muncii;
- e. regimul de muncă și de odihnă;
- f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

22. **Cu titlul 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 modificărilor contractului individual de muncă cu două 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. 71 din Codul muncii.**

24. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin 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 strictă corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.**

26. **Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:**

- g. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii);
- h. prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii);
- i. la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii).

27. **Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:**

- j. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii);
- k. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 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 stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.**

29. **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.**

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul : SRL LORASCOM

Semnatura



L.Ș

Salariat:

Semnatura

*Bucuraga*

**FIȘĂ PERSONALĂ**  
**de instruire în domeniul securității**  
**și sănătății în muncă**

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА**  
**обучения в области охраны здоровья**  
**и безопасности труда**

*Numele / Фамилия* Бурага

*Prenumele / Имя* Евгень

*Patronimicul / Отчество* Иван

....., denumit în continuare „Angajat,” 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 muncitor.
2. Locul de muncă Lorascom S.R.L.
3. Munca este de baza;
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu reiechere automata, dacă ambele parti sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii;
9. Salariatul este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
  - b) se obliga sa respecte regulile privind SSM si riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.): lucrari la inaltime, utilaj electric.
  - c) răspundere materiala deplina pentru integritatea si păstrarea materialelor si inventarului transmis spre folosire si administrare de către Administrație .
  - d) sa întreprindă masurile necesare ce nu ar permite deteriorarea si/sau pierderea bunurilor materiale încredintate pentru vânzare, depozitare, transmitere si folosire si sa informeze Administrația privitor la eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea si/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obliga sa mentie ordinea publica, cu rezolvarea tuturor intrebarilor cu persoana responsabila de obiectul lucrării si /sau cu administratia întreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului sa dispuna de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleasi unitati, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidentialitate, prin aceasta clauza partile convin ca, pe durata contractului individual de munca si pe termenul stabilit în contractul de confidentialitate sa nu divulge date sau informatii ce nimeresc sub incidenta confidentialitatii de care au luat cunostinta pe perioada executarii contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 si 2 Codul Muncii RM.
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului :Conform fișei de state, în corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul isi rezerva dreptul de a retine din contul salariului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislatiei in vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
16. Concediile anuale conform legislatiei în vigoare, si prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.

20. **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.

21. **Va fi considerată drept modificare** a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:

- a. durata contractului;
- b. locul de muncă;
- c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
- d. cuantumul retribuirii muncii;
- e. regimul de muncă și de odihnă;
- f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.

22. **Cu titlul 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 modificărilor contractului individual de muncă cu două luni înainte.

23. **Locul de muncă al Salarialului**, poate fi schimbat temporar de către Angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art. 71 din Codul muncii.

24. **În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a)** din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin o lună, locul și specificul muncii Salarialului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.

25. **Transferul Salarialului la o altă muncă și permutarea lui** pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.

26. **Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:**

- g. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii);
- h. prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii);
- i. la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii).

27. **Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:**

- j. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii);
- k. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 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 stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

29. **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 Salarial.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul : SRL LORASCOM

Semnatura



L.S

Salarial:

Semnatura

**FIȘĂ PERSONALĂ**  
**de instruire în domeniul securității**  
**și sănătății în muncă**

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА**  
**обучения в области охраны здоровья**  
**и безопасности труда**

*Numele / Фамилия* Захареев

*Prenumele / Имя* Игорь

*Patronimicul / Отчество* Савва

denumit în continuare „Angajat”, 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 **MUNCITOR**.
2. Locul de muncă **Lorascom S.R.L.**
3. Munca este de baza.
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu reiechere automată, dacă ambele parti sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi:
  - a) drepturi prevăzute în alin (1) al art. 9 din Codul muncii;
9. Salariatul este obligat
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin (2) al art. 9 din Codul Muncii;
  - b) se obliga sa respecte regulile privind SSM și riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc ). lucrari la inaltime, utilaj electric
  - c) răspundere materială deplină pentru integritatea și păstrarea materialelor și inventarului transmis spre folosire și administrare de către Administrație
  - d) să întreprindă măsurile necesare ce nu ar permite deteriorarea și/sau pierderea bunurilor materiale încredințate pentru vânzare, depozitare, transmitere și folosire și să informeze Administrația privitor la eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea și/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obliga sa menție ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării și /sau cu administrația întreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din codul Muncii;
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului să dispună de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de munca în cadrul aceleiași unități, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidențialitate, prin această clauză părțile convin că, pe durata contractului individual de munca și pe termenul stabilit în contractul de confidențialitate să nu divulge date sau informații ce nimeresc sub incidența confidențialității de care au luat cunoștința pe perioada executării contractului individual de munca, conform art. 53 alineatul 1 și 2 Codul Muncii RM.
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului :Conform fișei de state, în corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul își rezerva dreptul de a reține din contul salariatului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc )
- 16.1 Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
19. Înselării, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.
20. 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.
21. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:
  - a. durata contractului,
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc );
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția.
22. Cu titlul 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 modificărilor contractului individual de muncă cu două 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. 71 din Codul muncii.



24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin 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 strictă corespundere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă

26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

- g. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii),
- h. prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii),
- i. la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii)

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

- j. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii),
- k. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 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 stabilit de Codul muncii și de alte acte normative

29. 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

**Date de identificare a părților Contractului:**

Angajatorul :



Semnatura

Ls

Semnatura

Salariat:

Am luat cunoștința cu prevederile contractului și sunt de acord să respect regulamentul intern a întreprinderii și regulile de securitate în domeniul securității și sănătății în munca

Lorascom SRL  
(denumirea unității / наименование предприятия)

**FIȘĂ PERSONALĂ**  
**de instruire în domeniul securității**  
**și sănătății în muncă**

Numele Борис

Prenumele Иван

Patronimicul Иван

**Date personale ale lucrătorului**

denumit în continuare „Angajat”, pe de una parte, comunicându-se de ~~prevederile~~ ~~art. 10~~ 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 **MUNCITOR**.
2. Locul de muncă Lorascom S.R.L.
3. Munca este de baza.
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu rețineri automate, dacă ambele părți sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Răscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 9 din Codul muncii.
9. Salariatul este obligat
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii,
  - b) se obligă să respecte regulile privind SSM și riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.) lucrări la înălțime, utilaj electric.
  - c) răspundere materială deplină pentru integritatea și păstrarea materialelor și inventarului transmis spre folosire și administrare de către Administrație
  - d) să întreprindă măsurile necesare ce nu ar permite deteriorarea și/sau pierderea bunurilor materiale încredințate pentru vânzare, depozitare, transmitere și folosire și să informeze Administrația privind cauzele care ar aduce la deteriorarea și/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obligă să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării și/sau cu administrația întreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art. 10 din Codul Muncii.
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului să dispună de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidențialitate, prin această clauză părțile convin că, pe durata contractului individual de muncă și pe termenul stabilit în contractul de confidențialitate să nu divulge date sau informații ce nimeresc sub incidența confidențialității de care au luat cunoștința pe perioada executării contractului individual de muncă, conform art. 53 alineatul 1 și 2 Codul Muncii RM
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului Conform fișei de state, în corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul își rezervă dreptul de a reține din contul salariului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
- 16.1 Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare
19. Înlesniri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare
20. 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.
21. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:
  - a) durata contractului,
  - b) locul de muncă,
  - c) specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.),
  - d) cuantumul retribuției muncii,
  - e) regimul de muncă și de odihnă,
  - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția.
22. 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 modificărilor contractului individual de muncă cu două 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. 71 din Codul muncii.

24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin 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 strictă corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.

26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

- g. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii);
- h. prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii);
- i. la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii)

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

- j. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii);
- k. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 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 stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

29. 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.

Date de identificare a părților Contractului:

Angajatorul :

Semnatura



Salariat:

Am luat cunostinta cu prevederile contractului si sunt de acord sa respect regulamentul intern a intreprinderii si regulile de securitate in domeniul securitatii si sanatatii in munca

Semnatura

Lorascom SRL  
(denumirea unității / наименование предприятия)

**FIȘĂ PERSONALĂ**  
**de instruire în domeniul securității**  
**și sănătății în muncă**

Numele Bogdan

Prenumele George

Patronimicul Neon

Date personale ale lucrătorului

următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de **MUNCITOR**.
2. Locul de muncă **Lorascom S.R.L.**
3. Munca este de baza;
4. Contractul individual de munca este încheiat pe termen nedeterminat, începând cu data semnării.
5. Contractul poate fi suspendat pe perioada lipsei obiectului de lucru, cu reiechere automată, dacă ambele părți sunt de comun acord.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării
7. Riscurile specifice funcției nu sunt
8. Salariatul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin (1) al art. 9 din Codul muncii;
9. Salariatul este obligat:
  - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art. 9 din Codul Muncii;
  - b) se obliga să respecte regulile privind SSM și riscurile specifice funcției (muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.) lucrări la înălțime, utilaj electric;
  - c) răspundere materială deplină pentru integritatea și păstrarea materialelor și inventarului transmis spre folosire și administrare de către Administrație
  - d) să întreprindă măsurile necesare ce nu ar permite deteriorarea și/sau pierderea bunurilor materiale încredințate pentru vânzare, depozitare, transmitere și folosire și să informeze Administrația privitor la eventualele cauze ce ar aduce la deteriorarea și/sau pierderea acestor bunuri
  - e) se obliga să mențină ordinea publică, cu rezolvarea tuturor întrebărilor cu persoana responsabilă de obiectul lucrării și /sau cu administrația întreprinderii
10. Angajatorul are următoarele drepturi
  - a) drepturi prevăzute în alin. 81) al art. 10 din Codul Muncii;
11. Clauza de mobilitate, permite angajatorului să dispună de o activitate a salariatului ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități, conform art. 52 Codul Muncii RM
12. Clauza de confidențialitate, prin această clauză părțile convin că, pe durata contractului individual de muncă și pe termenul stabilit în contractul de confidențialitate să nu divulge date sau informații ce nimeresc sub incidența confidențialității de care au luat cunoștința pe perioada executării contractului individual de muncă, conform art. 53 alineatul 1 și 2 Codul Muncii RM
13. 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, alte acte normative, și prezentul Contract individual de muncă,
14. Condițiile de retribuire a muncii salariatului Conform fișei de state, în corespundere cu salariu mediu pe RM
15. Angajatorul își rezervă dreptul de a reține din contul salariului pagubele materiale aduse Administrației
16. Regimul de odihnă conform legislației în vigoare  
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)
  - 16.1 Concediile anuale conform legislației în vigoare, și prevederilor codului muncii al RM
17. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
19. Însușiri, avantaje, indemnizații conform modului și mărimei prevăzute de legislația în vigoare.
20. 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
21. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:
  - a. durata contractului;
  - b. locul de muncă;
  - c. specificul muncii (condițiile grele, vătămătoare și /sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din Codul muncii etc.);
  - d. cuantumul retribuirii muncii;
  - e. regimul de muncă și de odihnă;
  - f. specialitatea, profesia, calificarea, funcția
22. Cu titlul 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 modificărilor contractului individual de muncă cu două 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. 71 din Codul muncii.

24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) lit. a) din Codul muncii, Angajatorul poate schimba pe o perioadă de cel puțin 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 strictă corespondere cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii și punctul 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:
- g. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul muncii);
  - h. prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii);
  - i. la inițiativa uneia dintre părți (art. 78 din Codul muncii).
27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:
- j. în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii);
  - k. la inițiativa uneia dintre părți (art. 85, 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 stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.
29. 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.

**Date de identificare a părților Contractului:**

Angajatorul :

Semnatura



Semnatura

Salariat:

Am luat cunostinta cu prevederile contractului si sunt de accord sa respect regulamentul intern a intreprinderii si regulile de securitate in domeniul securitatii si sanatatii in munca

Sanu  
tatea

Lorascom SRL  
(denumirea unității / наименование предприятия)

**FIȘĂ PERSONALĂ**  
**de instruire în domeniul securității**  
**și sănătății în muncă**

Numele Serbu

Prenumele Andrei

Patronimicul Uscovaru

Date personale ale lucrătorului