

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr.006
31/12/2020

31.12.2020

or. Stefan Voda

Persoana juridică "Prajitura Magica" S.R.L, or. Stefan Voda, str. Victoriei 23, of.01,

(datele de identificare ale angajatorului)

în persoana Istrati Ion, Administrator

(numele, prenumele, funcția)

numit în continuare "ANGAJATOR" pe de o parte,

și dl/dna Istrati Olga

(numele, prenumele)

numit (ă) în continuare "SALARIAT", 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 la lucru în funcție de

Bucătar

(se indică funcția, profesia, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă

cafenea

(denumirea subdiviziunii angajatorului)

3. Munca este:

a) de bază DA

b) prin cumul

4. Durata contractului este:

a) nedeterminată DA

b) determinată

5. Perioada de proba (dacă părțile au convenit)

X

(termenul concret)

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

a) ziua semnării: 31.12.2020

b) X

(data negociată de părți)

7. Salariatul are dreptul:

- a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prevederile Codului Muncii;
- b) la munca, conform clauzelor contractului individual de muncă;
- c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și convențiile colective;
- d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;
- 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 anual 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 prevederile Codului Muncii și alte acte normative;
- i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizarea sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de munca libertăților și intereselor sale legitime;

- j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prevederile Codului Muncii și cu contractul colectiv de muncă;
- k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;
- l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă libertăților și intereselor sale legitime;
- m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la greva, în modul stabilit de prevederile Codului Muncii 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 prevederile Codului Muncii și de alte acte normative;
- o) la asigurarea socială și medicală obligatorie în modul prevăzut de legislația în vigoare;
- p) alte drepturi _____ X

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

8. Salariatul este obligat:

- 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 îndeplinească atribuțiile ce îi revin conform instrucțiunii privind obligațiunile funcției (ce este anexă la prezentul contract);
- e) să respecte disciplina muncii;
- f) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
- g) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
- h) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului;
- i) să respecte clauza de confidențialitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- j) să încheie cu angajatorul contract de răspundere materială deplină în cazul și în modul stabilit de lege.
- k) să îndeplinească alte obligațiuni _____ X

(se specifică obligațiile suplimentare negociate de părți)

9. Angajatorul are dreptul:

- să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractul individual de muncă cu salariații, în modul și în condițiile stabilite de Codul Muncii 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, 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;
- g) la alte drepturi _____ X

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

10. Angajatorul este obligat:

- a) să respecte legile și alte acte normative;
- b) să respecte clauzele contractului individual 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;
- g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
- h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prevederile Codului Muncii, și de contractele individuale de muncă;
- 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;
- c) 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, informind despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;
- l) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
- m) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;
- n) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
- o) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul Muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv, și de cel individual de muncă, printre care _____ X

(se specifică obligațiile suplimentare)

11. Condițiile de retribuire a muncii salariatului – 2 000 lei;

(salariul funcției sau salariul tarifar, suplimentele, sporurile, adaosurile, ajutorul material, compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele vătămătoare și/sau periculoase, intensitate muncii, etc)

12. Regimul de muncă săptămâna de muncă - 5 zile lucrătoare/4 ore/luni-vineri, (durata normală sau redusă a timpului de muncă, timpul săptămânii de muncă, durata zilnică a timpului de muncă, timpul de muncă parțial, munca în schimburi, etc.)

13. Regimul de odihnă -
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)

14. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice
(durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar X

(durata)

15. Condițiile de asigurare socială conform legislației în vigoare
(din partea angajatorului și salariatului, mărimea contribuției)

16. Condițiile de asigurare medicală conform legislației în vigoare
(din partea angajatorului și salariatului, mărimea primelor etc.)

17. Clauze specifice X
(mobilitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare)

18. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la pct.18. X

19. 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.

20. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului contract orice schimbare ce se referă la:

a) durata contractului;

b) locul de muncă;

c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase introducerea clauzelor specifice conform art.51 din Codul 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. Angajatorul este în drept să modifice prezentul contract în mod unilateral ca excepție, numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.

22. Salariatul trebuie să fie prevenit în scris despre necesitatea modificării contractului conform pct.22 din prezentul contract, cel puțin cu două luni înainte.

23. Schimbarea temporară a locului de muncă se admite:

a) în caz de trimitere a salariatului în deplasare (independent de acordul lui);

b) în caz de detașare a salariatului (cu acordul lui în scris).

24. Schimbarea temporară a locului și specificul muncii salariatului, pe o perioadă de până la o lună se admite fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul contract.

25. 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 20-21 din prezentul contract.

26. Suspendarea prezentului contract 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).

27. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și alte acte normative ce reglementează suspendarea contractului individual de muncă.

28. Prezentul contract poate înceta:

Usemnătura