

Contract Individual De Munca nr. 19/22

09.11.2022

Firma "SRL Piramidgrup", denumita in continuare "Angajator", in persoana Directorului **Jordan Vasile** pe de o parte, si dl. **Rezmerita Nicolae** i-au incheiat prezentul Contract individual de munca, convenind asupra urmatoarelor:

1. Salariatul este angajat in calitate de diriginte de santier functia, profesia, meseria, specialitatea, calificarea).

2. Munca este:

a) de baza X; b) prin cumul-----.

3. Durata contractului este : nedeterminata ;

4. Perioada de proba (daca partile au convenit)----- (termenul concret);

5. Prezentul Contract individual de munca isi produce efectele din -----.

6. Riscurile specific functiei

----- (munca in conditii grele, vatamatoare si /sau periculoase etc)

7. Salariatul are urmatoarele drepturi:

a) drepturi prevazute in alin.(1) art .9 din Codul muncii:

b) alte drepturi

----- (se specifica drepturile suplimentare

negociate de parti)

8. Salariatul este obligat :

a) sa pastreze secretul comercial si alte secrete ale unitatii beneficiarului in timpul indeplinirii obligatiunilor prezentului contract sit imp de un an dupa axpirarea termenului contractului.

b) sa execute calitativ normele de lucru si obligatiunile de functie;

c) sa poarte raspundere pentru bunurile incredintate ale patronului si a altor angajati;

d) sa poarte raspundere pentru afectuarea corecta si veredica a inscrierilor in register si jurnale;

e) sa poarte raspundere pentru perfectarea corecta a actelor si aliberarea bunurilor gestionate;

f) sa poarte raspundere fata de Angajator si autoritatile corespunzatoare pentru darile de seama, informatiile intocmite si prezentate;

g) sa respecte Regulamentul intern I al unitatii;

h) sa nu foloseasca la locurile de munca bauturile spirtoase sis a renunte la fumat;

i) sa respecte cerintele de protective si igiena a munci si cerintele protectiei antiincendiare

j) sa inapoieze Angajatorului, in termen de 7 zile din ziua desfacerii prezentului contract, Polita de asigurare medicala;

k) sa informeze de indata angajatorul sau conducatorul nemijlocit despre orice situatie care prezinta pericol pentru viata si sanatatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului;

l) sa inceteze executarea obligatiunilor de functie numai dupa desfacerea prezentului contract;

m) sa anunte Angajatorul despre intentia de desfacerea a prezentului contract in prelabil cu ----- zile.

9. Angajatorul are urmatoarele drepturi:

a) drepturi prevazute in alin.(1) din Codul muncii:

- sa incheie, sa modifice, sa suspende si sa desfacă contractile individuale de munca cu salariati in modul si in conditiile stabilite de prezentul cod si de alte acte normative;

- sa ceara salariatilor indeplenia obligatiilor de munca si manifestarea unei atitudeni gospodaresti fata de bunurile angajatorului;

- sa decida permutarea Salariatului la un alt loc de munca, in limitele art 74 alin 4; Nu se considera transfer si nu necesita consimtamintul salariatului permutarea lui in cadrul aceleasi unitati la un alt loc de munca, in alta subdiviziune a unitatii situate in aceeasi localitate, insarcinarea de a indeplini lucrul la un alt mecanism ori agregat in limitele specialitatii, calificarii sau functiei specificate in contractual individual de munca. In caz de permutere, angajatorul emite un ordin (dispozitie, decizie, hotarire) care se aduce la cunostinta salariatului.

b) alte drepturi:

----- (se

specifica drepturile suplimentare negociate de parti)

10. 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, și prezentul Contract individual de muncă.

11. Condițiile de retribuire a muncii salariatului:

(salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, sporurile, adaosurile, premiile, ajutoarele materiale, compensațiile)

12. Regimul de muncă:

Durata zilnică a timpului de muncă luni-vineri 7 ore; sâmbătă 5 ore

Timpul săptămânii de muncă: 40 ore

13. Concediile anuale:

a) concediu de odihnă anual 28 zile calendaristice

b) concediul de odihnă anual suplimentar ----- (durată)

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

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

16. 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.

17. Va fi considerate drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:

a) durata contractului;

b) specificul muncii;

c) cuantumul retribuirii muncii;

d) regimul de muncă și de odihnă,

e) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

f) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora;

18. Cu titlul de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este valabilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii.

19. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu cu detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art. 70 și 71 din Codul muncii.

20. 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);

21. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

22.1 În circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82 din Codul muncii);

22.2 La inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii):

Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:

a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art. 63 alin. 2): În cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, concedierea salariatului se face de către angajator până la expirarea perioadei de probă, fără plată indemnizației de eliberare din serviciu);

b) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică;

c) reducerea numărului sau a statelor din unitate;

d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical;

e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărâre a comisiei de atestare;

f) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjunctilor săi, a contabilului-sef);

g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare.

- h)absenta fara motive intemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive intimpul zilei de munca ,
- i) prezentarea la lucru in stare de ebrietate alcoolica,narcotica sau toxica, stabilita in modul prevazut la art.76 lit.k,
- j)savarsirea la locul de munca a unei sustrageri (inclusiv in proportii mici) din patrimonial unitatii,stabiliate prin hotarire a instantei de judecata sau a organului de competenta caruia tine aplicarea sanctiunelor administrative,
- k) comiterea de catre salariatul care minuieste nemijlocit valori banesti sau material a unor actiuni culpabile daca aceste actiuni pot servi temei pentru pierderea increderii angajatorului fata de salariatul respectiv,
- l) semarea de catre conducatorul unitatii(filialei,subdiviziuni), de catre adjunctii saisi au de catre contabilul sef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii material unitatii,
- m) incalcarea grava, chiar si o singura data ,a obligatiilor de munca de catre conducatorul unitatii , de catre adjunctii saisi sau de catre contabilul sef,
- n) prezentarea de catre salariat angajatorului,la incheierea contractului individual de munca a unor documente false (art.57 alin1) fapt confirmat in modul stability,
- o) ncheierea vizind salariati ce presteza munca prin cumul , a unui contract individual de munca cu o alta persoana care va exercita profesia,specialitatea sau functia respective ca profesie,specialitate sau functie de baza (art.273),
- p)restabilirea la locul de munca conform hotaririi instantei de judecata ,a persoanei care a indeplinit anterior munca respective, daca permutarea sau transferul salariatului la o alta munca conform prezentului cod nu sint posibile,
- r) transferul salariatului la o alta unitate cu acrdul celui transferat si al ambilor angajatori,
- s) refuzul salariatului de a continua munca in legatura cu schimbarea proprietarului unitatii sau reorganizarea ecesteia , precum si transferarii unitatii in subordinea unui alt organ,
- t)refuzul salariatului de a fi transferat la o alta munca pentru motive de sanatate, conform certificatului medical (art.74 alin2),
- u) refuzului salariatului de a fi transferat in alta localitate in legatura cu mutarea unitatii in acesta localitate (art74 alin 1) precum si pentru alte motive prevazute de prezentul cod si de alte acte legislative.

24.Salariatii care demisioneaza (se desface contractual individual de munca din initiative salariatului) trebuie sa restituie Angajatorului costul cheltuielilor firmei pentru pregatirea profesionala de care au beneficiat.

25.Litigile individuale de munca care pot aparea pe durata actiunii prezentului Contract individual de munca vor fi solutionate in modul stabilit de Codul muncii si de ale normative.

26. Prezentul Contract individual de munca aste intocmit in doua exemplare avind aceasi putere juridical,unul dintre care se pastreaza la Angajator,iar cel de-al doilea -la Salariat.

Angajator

SRL Pyramidgrup

r-n Cimisia s.Fetita RM

c/f 1011605000411/4400552

060200510

Director Jardan Vasile



Salariat

Nume Rezmereta Nicolae

Adresa/tel GuraGalbenei Cimisia

cp 0962910209576

semnatura 

data nasterii 25.05.1954



SRL "Piramidgrup"

Republica Moldova, rn. Cimisia, s. Fetita
c/f 1011605000411
cod TVA 4400552

mob: /373/ 60 200 510

Ordinul 83
din 09.11.2022

A angaja prin cumul in functie de diriginte de santier pe Răzmeriță Nicolae din data de 09.11.2022, in baza cererii personale depuse.

Ordinul 84
din 09.11.2022

A numi pe Răzmeriță Nicolae persoana responsabila de calitatea executarii LCM din data de 09.11.2022.

Director SRL "Piramidgrup"



Jardan V.