

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ Nr. 01/08-19

08 august 2019

mun. Chișinău

"SERPAVIS" S.R.L., înregistrată la 21 februarie 2009, număr de identificare de stat 1009606001052, cu sediul în r-nul Telenești, s. Bănești, (în continuare - Angajator), reprezentată prin Administratorul dl Popovici Sergiu, care acționează în baza Statutului, pe de o parte, și

Domnul Guțu Oleg, IDNP 0962408843657 domiciliat în rn.Telenești, titular al buletinului de identitate seria A 03112617 emis de of. "03" în data 13.10.2005, numit în continuare „Salariat”, pe de alta parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor clauze:

1. Salariatul este angajat în funcție de diriginte de șantier (CORM 214206).
2. Locul de muncă: adresa unitatii: r-nul Telenești, s. Bănești.
3. Munca este prin cumul.
4. Durata Contractului este nedeterminată.
5. Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, se stabilește perioada de probă de 3 luni.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării, din data de 08 august 2019.
7. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de Codul muncii;
 - b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă;
 - c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, 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 informarea deplină și veridică privind condițiile de activitate, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție;
 - g) la informarea și consultarea privind situația economică a unității, securitatea și sănătatea în muncă și privind alte chestiuni ce țin de funcționarea unității;
 - g) la adresare către angajator, organele de jurisdicție a muncii;
 - h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu Codul muncii și cu alte acte normative;
 - i) la participare în administrarea unității, în conformitate cu Codul muncii și cu contractul colectiv de muncă;
 - j) 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;
 - k) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - l) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - m) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - n) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare.
 - o) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică

Angajatorul

Salariatul

absența.

8. Salariatul este obligat:

- a) să-și îndeplinească în termen, calitativ și conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă (atribuțiile conform fișei postului);
- b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;
- c) să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă;
- d) să respecte disciplina muncii;
- e) să respecte cu strictețe cerințele Regulamentului Intern al unității "Serpavis" S.R.L.;
- f) să respecte normele deontologice profesionale care privesc desfășurarea relațiilor de muncă colective și colegiale;
- g) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
- h) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;
- i) să respecte cerințele de securitate și sănătate în munca, inclusiv menținerea în ordine a locului de muncă;
- j) să respecte secretul de serviciu și să asigure confidențialitatea datelor cu care lucrează
- k) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați, să exploateze și să păstreze într-o stare bună utilajul, tehnica și alt patrimoniu încredințat de Întreprindere;
- l) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.
- m) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;
- n) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

8.1. Încălcarea gravă a obligațiilor de muncă

Se consideră încălcare gravă a obligațiilor de muncă următoarele acțiuni ale salariatului:

- a) primirea și eliberarea bunurilor, precum și a mijloacelor bănești fără perfectarea documentelor corespunzătoare;
- b) acordarea serviciilor prin uzul funcției în schimbul unei remunerații, unui serviciu sau altor beneficii;
- c) folosirea în scopuri personale a banilor încasați;
- d) folosirea în scopuri personale a bunurilor Angajatorului și a bunurilor aflate în gestiunea Angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat) fără acordul în scris al acestuia;
- e) nerespectarea clauzei de confidențialitate;
- f) încălcarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă, constatată, în formă scrisă, de conducătorul unității, de lucrătorul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecție și prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dacă această încălcare a atras consecințe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real și iminent al survenirii unor asemenea consecințe;
- g) refuzul de a trece examenul medical, în cazul în care acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de către Angajator, în formă scrisă, despre obligația de a trece examenul medical;
- h) cauzarea unui prejudiciu material mărimea căruia depășește cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.

9. Angajatorul are următoarele drepturi:

- a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale 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 și materială în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
- e) să emită acte normative la nivel de unitate;
- f) să desfacă contractul individual de muncă conform art. 86 din Codul muncii al RM.

10. Angajatorul este obligat:

- a) să respecte clauzele contractului individual de muncă;
- b) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
- c) să aprobe stările de personal ale unității;
- d) să ofere salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;

Angajatorul

Salariatul

- 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 informarea fiecărui salariat asupra riscurilor la care acesta este expus în desfășurarea activității sale la locul de muncă, precum și asupra măsurilor preventive necesare.
- h) 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;
- i) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
- j) 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 plîngerilor privind discriminarea;
- k) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- l) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;
- m) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
- n) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul muncii, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;
- o) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de Codul muncii, furnizînd salariatului informația completă și veridică necesară în acest scop, precum și informația necesară controlului asupra executării contractului;
- p) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;
- q) să informeze și să consulte salariații referitor la situația economică a unității, la securitatea și sănătatea în muncă și la alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare;
- q) 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, informînd despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;
- r) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
- s) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
- t) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;
- u) 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;
- v) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă

11. Condițiile de retribuire a muncii salariatului, (suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), precum și periodicitatea achitării plăților:

11.1. Pentru îndeplinirea obligațiunilor, prevăzute de prezentul contract, Salariatului i se plătește o retribuire a muncii, care include:

- a) salariul lunar brut în mărime de 2100,00 lei MD;
- b) plăți unice pentru executarea unor însărcinări separate, prevăzute de prezentul contract și acordurile suplimentare.

11.2. Angajatorul este în drept de a stabili unilateral suplimente, bonusuri, premii și ajutoare materiale.

11.3. Periodicitatea achitării plăților se efectuează conform legislației în vigoare.

12. Regimul de muncă (durata zilei și a săptămînii de muncă a salariatului):

12.1. Regimul de muncă al Salariatului se stabilește cu o durată redusă a timpului de muncă de 10 ore pe săptămînă (săptămîna de muncă parțială (pe fracțiune de normă).

12.2. Durata săptămînală de muncă se stabilește de 5 zile pe săptămînă, 2 zile de repaus saptaminal.

12.3. Se stabilește timpul de muncă parțial (ziua de muncă parțială (pe fracțiune de normă). Durata zilnică a timpului de muncă parțial constituie 2 ore pe zi, luni-vineri.

13. Regimul de odihnă:

13.1. Repausul zilnic – corespunzător.

13.2. Repausul saptaminal - sîmbătă și duminică.

14. Concediul de odihnă anual se acordă conform legislației în vigoare.

15. Asigurarea socială și asigurarea medicală ale salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute

Angajatorul

Salariatul

de legislația în vigoare.

16. Clauzele specifice stipulate prin prezentul contract individual de muncă: confidențialitatea, mobilitatea.

17. 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.

17.1. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele enumerate:

- a) numele și prenumele salariatului;
- b) datele de identificare ale angajatorului;
- c) durata contractului;
- d) data de la care contractul urmează să-și producă efectele;
- e) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
- f) atribuțiile funcției;
- g) riscurile specifice funcției;
- h) drepturile și obligațiile salariatului;
- i) drepturile și obligațiile angajatorului;
- j) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale, precum și periodicitatea achitării plăților;
- k) compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;
- l) locul de muncă.
- m) regimul de muncă și de odihnă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului;
- n) perioada de probă;
- o) durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia;
- p) condițiile de asigurare socială;
- r) condițiile de asigurare medicală;
- s) clauzele specifice.

18. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator, fără efectuarea modificărilor în contractul individual de muncă, în cazul deplasării sau detașării conform art. 70 și 71 din Codul muncii.

19. Transferul salariatului la o altă muncă se permite numai cu acordul scris al părților și poate avea loc în strictă corespondență cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și clauzelor stipulate în prezentul Contract individual de muncă.

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:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 82, 305 și 310 din Codul muncii);
- b) prin acordul scris al părților (art. 82¹ din Codul muncii);
- c) la inițiativa salariatului (art. 85 din Codul muncii);
- d) la inițiativa angajatorului (art. 86 din Codul muncii).

22. 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.

23. 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.

DISPOZIȚII FINALE

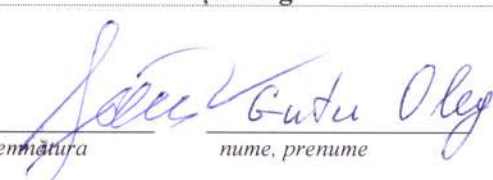
1. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative privind protecția datelor personale ale salariatului.
2. Părțile poartă răspundere pentru nerespectarea condițiilor prezentului contract în conformitate cu Codul muncii și altor acte normative, convențiile colective, contractul colectiv și prezentul contract.

Angajatorul

Salariatul

3. În toate situațiile nereglementate de prezentul contract părțile se vor călăuzi de legislația în vigoare a Republicii Moldova.

Datele de identificare ale părților Contractului:

Angajatorul: "SERPAVIS" S.R.L.	Salariatul: Guțu Oleg
 _____/Sergiu POPOVICI/	 _____ semnătura nume, prenume



Angajatorul



Salariatul

„Serpavis” S.R.L.
C/F 1009606001052

Ordin nr. **02 P**

din **08 august 2019**

Cu privire la angajarea în câmpul muncii

În baza contractului individual de muncă nr. 01/08-2019 din 08 august 2019 și în conformitate cu art. 54 din Codul Muncii al Republicii Moldova aprobat prin Legea nr.154-XV din 28.03.2003,

Ordon:

A angaja în câmpul muncii pe Dl Guțu Oleg, în calitate de Diriginte de șantier la «Serpavis » S.R.L., începînd cu data de 08.08.2019, cu termen de probă de trei luni de zile.

Administrator:

Semnătura:



Am luat cunoștință cu ordinul:

Guțu Oleg

Semnătura