

Contractul de muncă nr 4152

Chisinau. mun.

(locul încheierii (oraș, sat))

16 octombrie 2024

(data încheierii)

Vastavit SRL

(denumirea completă a angajatorului)

denumit în continuare angajator, în persoana

STAVILA VITALIE

(informații despre reprezentantul angajatorului - numele, prenumele, patronimicul, funcția persoanei autorizate să reprezinte angajatorul în raporturile de muncă)

acționind în baza

Statutului

(bază, în vigoare care reprezentantul angajatorului, abilitat cu împuterniciri respective - documentele de constituire ale persoanei juridice, cu indicarea datei de aprobare a acestora, local, actul normativ (în funcție de disponibilitate), o scrisoare de autorizare, cu indicarea de către cine și când este eliberată, altele)

pe de o parte, și

CEBAN IVAN

(numele, prenumele, patronimicul angajatului)

denumit în continuare angajat, pe de altă parte, denumiți în continuare Părți, bazându-se pe Codul muncii din Republica Moldova (denumit în continuare "Cod"), legile și alte acte legislative normative care conțin norme de drept al muncii, au intrat în prezentul contract de muncă după cum urmează.

I. Dispoziții generale

1. Angajatorul oferă salariatului locul de muncă:

Muncitor necalificat/muncitoare necalificată în construcția de clădiri

(denumirea funcției, profesiei sau specialității, cu indicarea calificării)

dar angajatul se obligă personal să efectueze munca indicată, în conformitate cu termenii prezentului contract de muncă.

2. Angajatul este angajat:

mun. Chisinau, bd. Moscova, № 1, bloc 1, ap. 31

(se indică locul de muncă, în cazul, dacă angajatul se angajează într-o sucursală, reprezentanță sau o altă unitate structurală specifică a organizației, situată în altă localitate, - locul de muncă cu indicarea unității structurale specifice și localizarea acesteia)

3. Condiții suplimentare (se completează dacă este necesar)

De baza

(indicarea locației locului de muncă, denumirea subdiviziunii structurale, a terenului, laboratorului, atelierului etc.)

4. Obligațiile de muncă (de funcție) se stabilesc (necesar de a specifica)

in fisa postului

(în prezentul contract de muncă (subpunctul "a" a punctului 11) / în fișa postului)

5. Angajatul începe activitatea de muncă la data de

16 octombrie 2024

6. Cu angajatul se încheie (necesar de specificat)

contractul de muncă pe durată nedeterminată

(contract de muncă pe durată nedeterminată / contract de muncă pe durată determinată)

În cazul unui contract de muncă pe durată determinată:

termenul contractului de muncă

(durata, data încetării a contractului de muncă)

circumstanțele (motivele) ce au servit drept bază pentru încheierea contractului de muncă pe durată determinată conform articolului 55 din CM al RM.

7. Angajatului

90 ZILE

perioada de probă.

(se stabilește / nu se stabilește)

Termenul perioadei de probă se stabilește cu durata

luni (săptămâni, zile).

(se completează la stabilirea perioadei de probă)

8. Prezentul contract de muncă este un contract

la locul de muncă de bază

necesar de indicat).

(la locul de muncă de bază / cumul)

9. Angajatul

nu are

natură specială a muncii

(are / nu are)

(dacă este cazul specificați)

(ambulant, în calea de rulare, de la distanță, la domiciliu, natura diferită a muncii)

II. Drepturile și obligațiile angajatului

10. Angajatul are dreptul la:

a) prestarea muncii, prevăzută de prezentul contract de muncă;

b) loc de muncă, conform cerințelor reglementare de stat pentru protecția muncii;

- c) achitarea la timp și în întregime a salariului, cuantumul și condițiile de acordare al acestuia fiind stabilite prin prezentul contract de muncă, ținând cont de calificarea, complexitatea muncii, cantitatea și calitatea muncii prestate;
- d) informații complete și fiabile despre condițiile de muncă și cerințele de protecție a muncii la locul de muncă;
- e) asigurarea socială obligatorie în cazurile prevăzute de lege;
- f) purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă, a acordurilor, precum și la informații cu privire la executarea contractului colectiv de muncă (în cazul încheierii), acordurilor (în cazul încheierii);
- g) modificarea și rezilierea acestui contract de muncă în modul și în condițiile stabilite prin Cod;
- h) protecția drepturilor sale de muncă, a libertăților și a intereselor legitime ale tuturor prin metode neinterzise de lege;
- i) despăgubiri pentru prejudiciul cauzat acestuia în legătură cu îndeplinirea îndatoririlor de muncă și compensarea daunelor morale în modul prevăzut de Cod;
- j) asociere, inclusiv dreptul de a înțelegea sindicate și de a se afilia la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- k) odihnă asigurată prin stabilirea unui program normal de lucru, a programului redus de muncă pentru anumite profesii și categorii de angajați, prin acordarea zilelor de odihnă săptămânale, a zilelor de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor de odihnă anuale plătite, în conformitate cu legislația muncii și alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul de muncă;
- l) formarea și instruirea profesională suplimentară în modul prevăzut de Cod;
- m) soluționarea preliminară a dezacordurilor privind îndeplinirea condițiilor prezentului contract de muncă, contractului colectiv de muncă (în cazul încheierii), acordului (în cazul încheierii), cu participarea sindicatului sau al altui reprezentant al angajaților;
- n) protecția datelor personale în conformitate cu cerințele legislației Republicii Moldova;
- o) alte drepturi prevăzute de legislația muncii și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, acte normative locale (în cazul încheierii), precum și care rezultă din condițiile contractului colectiv de muncă (în cazul încheierii), acordurilor (în cazul încheierii);
- p) alte drepturi stabilite de prezentul contract de muncă (se completează dacă este necesar).

11. Angajatul este obligat:

- a) să îndeplinească atribuțiile de muncă (de funcție) pentru funcția (profesia sau specialitatea) specificată la paragraful 1 al prezentului contract de muncă;

(a concretiza obligațiile de muncă (de funcție), dacă acestea sunt stabilite de prezentul contract de angajare)

- b) să respecte regimul timpului de muncă și timpului de odihnă stabilite prin prezentul contract de muncă, acte normative locale (în cazul încheierii), contractul colectiv de muncă (în cazul încheierii), acorduri (în cazul încheierii);
- c) să respecte disciplina muncii;
- d) să respecte cerințele de protecție a muncii și de securitate a muncii;
- e) să respecte cerințele medicale obligatorii și periodice (în timpul activității de muncă), alte examene medicale obligatorii, examinări psihiatrice obligatorii, precum și să se supună examinărilor medicale extraordinare la îndrumarea angajatorului în cazurile prevăzute de Cod;
- f) să trateze cu grijă bunurile angajatorului (inclusiv bunurile terților deținute de angajator, în cazul în care angajatorul este responsabil de integritatea acestor bunuri);
- g) să informeze imediat angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor, pentru integritatea patrimoniului angajatorului (inclusiv a bunurilor persoanelor terțe, și care se află la angajator, în cazul în care angajatorul este responsabil de integritatea acestor bunuri);
- h) să îndeplinească alte obligații stabilite de legislația muncii și alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă (în cazul încheierii), acorduri (în cazul încheierii), acte normative locale (în cazul încheierii);
- și) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul contract de muncă (se completează dacă este necesar)

III. Drepturile și obligațiile angajatorului

12. Angajatorul are dreptul:

- a) la modificarea și rezilierea acestui contract de muncă în modul și în condițiile stabilite prin Cod, alte acte legislative și de reglementare, prezentul contract de muncă;
- b) să ceară angajatului îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului (inclusiv bunurilor persoanelor terțe, care se află la angajator, în cazul în care angajatorul este responsabil de integritatea acestor bunuri), respectarea regulamentului intern al muncii (dacă este adoptat);
- c) să încurajeze angajatul pentru munca eficientă;
- d) să tragă angajatul la răspundere disciplinară și financiară în modul prevăzut de Cod;
- e) de alte drepturi stabilite de legislația muncii și alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de prezentul contract de muncă, de acte normative locale (în cazul încheierii), precum și care rezultă din condițiile contractului colectiv de muncă (în cazul încheierii), acordurilor (în cazul încheierii).

13. Angajatorul este obligat:

- a) de a oferi munca prevăzută în prezentul contract de muncă;
- b) să asigure securitatea și condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de reglementare de stat privind protecția muncii;
- c) să asigure angajatul cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă (dacă este necesar, de a enumera)

- d) să asigure din contul propriu, mijloacele individuale de protecție, încălțăminte specială și alte mijloace de protecție, cu alte mijloace (dacă este necesar, de a enumera)

- e) să organizeze (dacă este necesar) controale medicale preliminare obligatorii și periodice (în timpul activității de muncă), alte examene medicale obligatorii, examinări psihiatrice obligatorii, precum și de a trimite la controale medicale extraordinare în cazurile prevăzute de Cod, din contul mijloacelor proprii;

- f) să păstreze pentru angajat câștigul salarial mediu pe timpul efectuării controalelor medicale obligatorii specificate la clauza "d" din prezentul din prezentul alineat în conformitate cu Codul;

- g) să despăgubească prejudiciul cauzat angajatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor sale de muncă, precum și compensarea daunelor morale în modul și în condițiile stabilite de Cod, alte legi și alte acte normative de reglementare ale Republicii Moldova;

h) instruirea angajatului, în condiții de siguranță, metode și procedee moderne de executare a lucrărilor și de acordare a primului ajutor victimelor la locul de muncă, să efectueze instructajul de protecție a muncii, un stagiu la locul de muncă și verificarea cunoașterii normelor de protecție a muncii;

i) să țină evidența timpului de muncă prestat efectiv de către angajat, inclusiv a muncii suplimentare și munca în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare;

j) să plătească integral angajatului salariul cuvenit în modul și în termenele stabilite prin prezentul contract de muncă, precum și să asigure o creștere a nivelului conținutului real al salariului;

k) să anunțe, în scris, despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine angajatului pentru perioada respectivă, despre mărimea altor sume, calculate angajatului, despre mărimea și temeiurile reținerilor efectuate, despre totalul sumei fixe, ce va fi achitată;

l) să îndeplinească alte obligații (se completează dacă este necesar)

IV. Retribuirea muncii angajatului

14. Angajatului i se stabilește salariul:

a)

Plata conform salariului 6 000,00

(salariul de funcție /

salariu în acord (a specifica tariful) sau altă retribuire a muncii)

b) plăți de stimulare (plăți suplimentare și suplimente cu caracter de stimulare, prime și alte plăți stimulente) (în caz de existență):

Denumirea plății	Suma de plată

(a specifica informații despre toate plățile de stimulare în conformitate cu sistemele de remunerare în vigoare la acest angajator (adaosurile, sporurile cu caracter stimulator, plățile de stimulare, inclusiv premiile, recompensele conform rezultatelor activității anuale, pentru vechime în muncă, alte plăți);

c) alte plăți (se completează la necesitate):

15. Se stabilește modul de sporire a nivelului conținutului real al salariului (necesar de specificat):

a) prin prezentul contract de muncă

(majorarea salariului de funcție (salariului tarifar), a cuantumului remunerației pentru rezultatele muncii

sau altă metodă)

b) prin contractul colectiv de muncă, acord (în cazul încheierii), act normativ local (în cazul încheierii) (necesar de indicat).

16. Angajatul se plătește

(la locul efectuării lucrărilor / se transferă în organizația de creditare - rechizitele: denumirea,

cont corespondent, cod fiscal, BIC, contul beneficiarului)

17. Plata salariului angajatului se face _____ o dată pe lună (dar nu mai rar decât o dată la două săptămâni), în următoarele zile:

(a specifica zilele concrete de plată a salariilor)

V. Timpul de muncă și timpul de odihnă al angajatului

18. Angajatului i se stabilește următorul program de lucru:

a) durata săptămânii de lucru

cinci zile cu două zile de weekend

(cinci zile cu două zile de weekend

șase zile cu o zi de odihnă, săptămână de lucru cu zile libere eșalonate, timp de muncă redus, săptămână de muncă parțială)

b) durata muncii zilnice (a schimbului)

8

ore;

c) ora de începere a lucrului (schimbului)

c) ora de finalizare a programului de

muncă (schimbului)

e) timpul pauzelor de lucru

(pentru odihnă și alimentare, tehnologice, alte pauze)

19. Angajatului i se stabilesc următoarele caracteristici ale regimului de lucru (se completează dacă este necesar)

(lucru fără grafic,

munca în ture, cu indicarea orei de început și de sfârșit a turelor, evidența globală a timpului de muncă în perioada de evidență (a specifica durata perioadei de evidență)

20. Angajatului i se oferă concediu de bază anual plătit cu durata de

28

de zile
calendaristice;

21. Angajatului i se acordă anual concediu suplimentar neplătit (se completează dacă există motive):

120

de zile calendaristice;

22. Concediul anual plătit i se oferă angajatului anual în conformitate cu

(graficul concediilor de odihnă pe anul respectiv / printr-un acord scris între părți)

VI. Protecția muncii

23. La locul de muncă al angajatului sunt stabilite următoarele condiții de muncă:

(a se specifica dacă este necesar clasa (subclasa) condițiilor de muncă la locul de muncă, numărul cardului de evaluare specială a condițiilor de muncă)

24. Instruirea inițială cu angajatul
se face

(se face / nu se face,

deoarece munca nu este legată de întreținerea, testarea, ajustarea și repararea

utilajelor, folosirea uneltelor, depozitarea și folosirea materiilor prime și materialelor)

25. Angajatul (necesar de specificat)

(trece / nu trece

examinări medicale preliminare (la angajare) și periodice obligatorii, examen psihiatric obligatoriu, controale medicale obligatorii la începutul zilei de lucru (schimbului), precum și în timpul și (sau) la sfârșitul zilei de lucru (schimbului).

26. Angajatului mijloace de protecție individuală

(nu se prevede / se prevede în conformitate cu reglementările normelor, a enumera)

VII. Asigurarea socială și alte garanții

27. Angajatul este supus asigurării obligatorii de pensie, asigurării obligatorii medicale, asigurării sociale obligatorii pentru incapacitatea temporară în muncă și în legătură cu maternitatea, asigurării sociale obligatorii împotriva accidentelor industriale și bolilor profesionale, în conformitate cu legislația Republicii Moldova.

28. Garanții suplimentare (se completează dacă este cazul):

(compensarea cheltuielilor pentru mutarea în altă localitate, plata studiilor, acordarea sau compensarea cheltuielilor pentru închirierea locuinței, plata închirierii mașinii, etc.)

29. Alte garanții prevăzute angajatului,

(se completează dacă este cazul)

VIII. Alte clauze ale contractului de muncă

30. Temeiurile încetării contractului de muncă, în afară de cazurile prevăzute de Cod (se completează dacă este necesar pentru angajații de la distanță, angajații de la domiciliu și angajații care lucrează la o persoană fizică - întreprinzător individual):

31. Procedura și condițiile de încetare a contractului de muncă în baza temeiurilor menționate la articolul 30 din prezentul contract de muncă (dacă este cazul specificați):

(termenul de avertizare, de garanție, de compensare, etc.)

IX. Modificarea condițiilor contractului de muncă

32. Modificarea anumitor clauze determinate de Părți ale prezentului contract de muncă și a termenelor de intrare a lor în vigoare, se admite numai prin acordul Părților, cu excepția cazurilor prevăzute de Cod. Acordul de modificare a anumitor clauze determinate de Părți a prezentului contract de muncă se încheie în formă scrisă.

33. La schimbarea de către angajator a clauzelor prezentului contract de muncă (cu excepția modificări de muncă, funcția) din motive legate de schimbările organizatorice sau tehnologice, condițiile de muncă, angajatorul este obligat să informeze despre acest lucru a salariatului, în scris, în termenele stabilite de Cod.

X. Răspunderea Părților contractului de muncă

34. Pentru neîndeplinirea sau nerespectarea condițiilor prezentului contract de muncă, Părțile poartă răspundere, în modul și în condițiile stabilite de legislația muncii și prin acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.

XI. Dispoziții finale

35. În partea în care nu este prevăzut de prezentul contract de muncă, angajatul și angajatorul se conduc direct de legislația muncii și prin acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă (în cazul încheierii), acord (în cazul încheierii).

36. Prezentul contract de muncă intră în vigoare (necesar de a indica).

(din data semnării acestuia de ambele Părți / alt termen stabilit de Cod, de alte acte normative de reglementare sau de contractul de muncă)

37. Prezentul contract a fost încheiat în două exemplare, având aceeași putere juridică, care sunt stocate: unul la angajat, celălalt - la angajator.

38. Acordurile adiționale privind modificarea condițiilor prezentului contract de muncă fac parte integrantă din acesta.

Angajatul a luat cunoștință:

cu conținutul obligațiilor de muncă (de funcție)


(semnătura angajatului)

16.10.2024
(data de referință)

cu contractul colectiv de muncă (în cazul încheierii)


(semnătura angajatului)

16.10.2024
(data de referință)

cu actele normative locale de la angajator, direct legate de activitatea de muncă a angajatului (în cazul adoptării, a enumera)


(semnătura angajatului)

16.10.2024
(data de referință)

Dau acordul pentru prelucrarea datelor mele cu caracter personal de către angajator, necesare pentru raporturile de muncă


(semnătura angajatului)

16.10.2024
(data)

Instruirea introductivă privind protecția muncii a fost trecută:

Semnătura angajatului



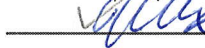
Data "16" 10 2024

Semnătura persoanei,
care a făcut instruirea



Data "16" 10 2024

Instruirea inițială privind protecția muncii în conformitate cu clauza 24 din prezentul contract de muncă a fost finalizată:


(semnătura angajatului)

16.10.2024
(data de referință)

Semnătura persoanei,
care a făcut instruirea



Data "16" 10 2024

Angajatorul:

Vastavit SRL, Vastavit SRL

(denumirea completă și prescurtată a persoanei juridice / numele, prenumele, patronimicul întreprinzător individual)

Adresa persoanei juridice în limitele locului ei de aflare / locul de reședință al întreprinzătorului individual:

mun. Chisinau, bd.Moscova, № 1, bloc 1, ap. 31

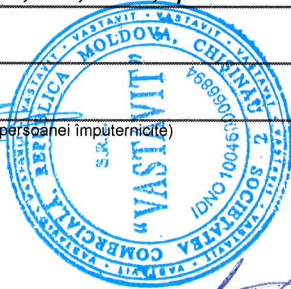
Adresa locului de desfășurare a activității persoanei juridice / întreprinzătorului individual:

mun. Chisinau, bd.Moscova, № 1, bloc 1, ap. 31

Codul fiscal

1004600066894

(semnătura persoanei împuternicite)



Angajatul:

CEBAN IVAN

(numele, prenumele, patronimicul)

Adresa de domiciliu:

Moldova, r. Anenii Noi, GEAMANA

Actul de identitate:

Buletin de identitate al cetat. RM, seria: B, № 25070766, выдан: 21 февраля 2023 года, ASP

(tipul, seria și numărul, de cine e emis, data eliberării)

Alte documente, prezentate de către cetățenii străini sau apatrizi, cu indicarea rechizitelor

Certificat de asigurare a pensii obligatorii


(semnătura angajatului, data luării la cunoștință)

Exemplarul contractului de muncă a primit:

Semnătura angajatului



Data "16" 10 2024