

# CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 01/2017

„01 ” Martie 2017

mun. Chișinău

(localitatea)

„MIHANCONS-GRUP” SRL c/f: 1012608000936

(denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului persoană fizică)

denumit (ă) în continuare „Angajator”, în persoana

Administratorului Spinenco Stefan

(numele, prenumele, funcția)

pe de o parte, și dl (dna) Spinenco Stefan IDNP: 200803400289

(numele, prenumele)

denumit (ă) în continuare „Salariat”, 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 \_\_\_\_\_

Inginer proiectant

(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă mun. Chișinău, str.

(denumirea subdiviziunii unității)

3. Munca este:

- a) de bază;
- b) prin cumul.

4. Durata Contractului este:

- a) nedeterminată
- b) determinată \_\_\_\_\_

(termenul concret)

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) \_\_\_\_\_

(termenul concret)

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

- a) ziua semnării
- b) \_\_\_\_\_

(data negociată de părți)

7. Riscurile specifice funcției \_\_\_\_\_

(muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.)

8. Salariatul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
- b) alte

drepturi \_\_\_\_\_

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

9. Salariatul este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;
- b) să îndeplinească alte obligații \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(se specifică obligațiile suplimentare negociate de părți)

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
- b) alte drepturi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

11. 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, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă, printre care

\_\_\_\_\_

(se specifică obligațiile suplimentare)

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă) **2400.00( doua mii patru sute ) lei** .

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

\_\_\_\_\_

materiale, compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele,

\_\_\_\_\_

vătămătoare și/sau periculoase, intensitatea muncii etc.)

12. De mărimea salariului stabilit depinde:

- mărimea indemnizației de concediu;
- mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
- mărimea indemnizației de concediere;
- mărimea ajutorului de șomaj;
- mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

13. Regimul de muncă se stabilește cu un program de munca , 5 zile lucrătoare în \_\_\_\_\_

săptămîna de Luni-Vineri, cu o durată a timpului de munca de 5 h/zi, de la orele 9.00 – 14.00

\_\_\_\_\_

(durata normală sau redusă a timpului de muncă, tipul săptămîinii de muncă, durata zilnică a

\_\_\_\_\_

timpului de muncă, timpul de muncă parțial, munca în schimburi, munca de noapte etc.)



14. Regimul de odihnă repausul săptămînal fiind zilele

Sîmbătă-Duminică.

(repausul zilnic, repausul săptămînal etc.)

15. Concediile anuale:

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

b) concediul de odihnă anual suplimentar \_\_\_\_\_  
(durata)

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. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) \_\_\_\_\_

(mobilitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare)

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

20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decît printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

21. 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 (condiții 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;
- g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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 modificării contractului individual de muncă cu 2 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.70 și 71 din Codul muncii.

24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult 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 articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20 – 21 din prezentul Contract individual de muncă.

26. 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).

27. 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 și 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea – la Salariat.

**Datele de identificare a părților Contractului:**

**Angajatorul**

"MIHANCONS GRUP" SRL

Adresa: Mun. Chișinău, str. An. Crihan, 19

Cod fiscal 1012608000936

Semnătura

  
Spinenco S.

**Salariatul**

Adresa: Stefan Voda, s.Ciuburciu

A 34082210

buletin de identitate

eliberat din 25.02.2008, of.,valabil 03.04.2018

cod personal 2008034002898

cod personal de asigurări sociale: 92111284222

Semnătura

  
Spinenco Stefan

L. Ș.





## CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ Nr.6

“ 01 ” noiembrie 2018

mun.Chișinău

“Mihancons - Grup” S.R.L. în persoana administratorului Spinenco Ștefan , denumit în continuare “Angajator”, pe de o parte și

Miroșnicenco Elena, denumită în continuare “Salariat”, 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 **Proiectant-arhitect**.
2. Locul de muncă: mun.Chișinău, str.Sarmizegetusa,15, of.406
3. Munca este: de bază.
4. Durata contractului este : nedeterminată.
5. Perioadă de probă: o lună
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării.
7. Riscuri specifice funcției : conform instrucțiunilor.
8. 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, protecția și contractul individual de muncă;
  - d) La achatarea la timp și integral a salariului, în corespundere cu volumul și calitatea lucrului efectuat;
  - e) La formare profesională și perfecționare în conformitate cu Codul Muncii și alte acte normative;
  - f) La apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
  - g) La asigurarea social obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare;
  - h) Alte drepturi: conform legislației în vigoare.
9. Salariatul este obligat:
  - a) Să îndeplinească obligațiile prevăzute în aliniatul (2) al art.9 din Codul Muncii;
  - b) Să îndeplinească alte obligații: nu sunt stabilite
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
  - a) Drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul Muncii;
  - b) alte drepturi: nu sunt stabilite
11. În cazul organizării de către Angajator a formării profesionale a Salariatului, între Angajator și Salariat se încheie în formă scrisă un Contract de formare profesională adițional la Contractul individual de muncă, în care vor fi stipulate toate drepturile și obligațiile ambelor părți, ce nu contravin legislației.
12. Angajatorul este obligat:
  - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele prezentului Contract individual de muncă;
  - b) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;
  - c) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul Muncii și prezentul Contract individual de muncă;
  - d) să efectueze asigurarea socială obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;
  - e) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul Muncii, de acte normative și prezentul Contract individual de muncă conform legislației în vigoare.



13. Condițiile de retribuire a muncii Salariatului: Salariul de funcție 4000 lei (Patru mii lei) pentru 8h/zi
14. Durata timpului de muncă: 5 zile pe săptămână cite 8 ore pe zi
15. Durata timpului de odihnă: sîmbăta și duminica
16. Concediile anuale:
- a) concediul de odihnă anual: 28 zile calendaristice
  - b) concediul de odihnă anual suplimentar: nu se acordă
17. Asigurarea socială a Salariatului se efectueaza în modul și mărimea prevăzute de Legislația în vigoare.
18. Asigurarea medicală a Salariatului se efectueaza în modul și mărimea prevăzute de Legislația în vigoare.
19. Clauze specifice dacă părțile au convenit: nu s-au convenit.
20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decît printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.
21. 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 (condiții 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;
  - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
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 modificării contractului individual de muncă cu 2 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.70 și 71 din Codul muncii.
24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțămîntul 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 articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20 – 21 din prezentul Contract individual de muncă.
26. 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).

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

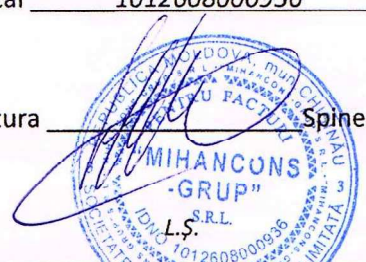
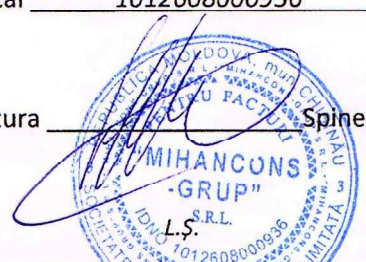

a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310 din Codul muncii);

b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 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 avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea – la Salariat.

**Datele de identificare a părților Contractului:**

<b><u>Angajatorul</u></b>	<b><u>Salariatul</u></b>
<u>"Mihancons - Grup" S.R.L.</u>	Domiciliu: <u>mun.Chișinău, bd.Traian,10, ap.86</u>
<u>Adresa: mun.Chișinău, str.An.Crihan, 19</u>	buletin de identitate : <u>A42188596</u>
Cod fiscal <u>1012608000936</u>	<u>eliberat din 05.06.2008, of.42, valabil &lt;</u>
Semnătura  Ștefan Spinenco	IDNP : <u>2004042161730</u>
	CPAS: <u>93110169886</u>
	Semnătura  Miroșnicenco Elena

Cu prevederile Regulamentului Intern am făcut cunoștință

  
\_\_\_\_\_;

Am primit un exemplar al Contractului Individual de Muncă

  
\_\_\_\_\_;



## CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ Nr.5

" 04 " iunie 2018

mun.Chișinău

"Mihancons - Grup" S.R.L. în persoana administratorului Spinenco Stefan , denumit în continuare "Angajator", pe de o parte și

Mandraburcă Ana, denumită în continuare "Salariat", 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 **Office - manager**.
2. Locul de muncă: mun.Chișinău, str.Sarmizegetusa,15, of.406
3. Munca este: de bază.
4. Durata contractului este : nedeterminată.
5. Fără perioadă de probă.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din ziua semnării.
7. Riscuri specifice funcției nu sunt.
8. 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, protecția și contractul individual de muncă;
  - d) La achitarea la timp și integral a salariului, în corespundere cu volumul și calitatea lucrului efectuat;
  - e) La formare profesională și perfecționare în conformitate cu Codul Muncii și alte acte normative;
  - f) La apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
  - g) La asigurarea social obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare;
  - h) Alte drepturi: conform legislației în vigoare.
9. Salariatul este obligat:
  - a) Să îndeplinească obligațiile prevăzute în aliniatul (2) al art.9 din Codul Muncii;
  - b) Să îndeplinească alte obligații: nu sunt stabilite
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
  - a) Drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul Muncii;
  - b) alte drepturi: nu sunt stabilite
11. În cazul organizării de către Angajator a formării profesionale a Salariatului, între Angajator și Salariat se încheie în formă scrisă un Contract de formare profesională adițional la Contractul individual de muncă, în care vor fi stipulate toate drepturile și obligațiile ambelor părți, ce nu contravin legislației.
12. Angajatorul este obligat:
  - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele prezentului Contract individual de muncă;
  - b) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;
  - c) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul Muncii și prezentul Contract individual de muncă;
  - d) să efectueze asigurarea socială obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;
  - e) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul Muncii, de acte normative și prezentul Contract individual de muncă conform legislației în vigoare.



13. Condițiile de retribuire a muncii Salariatului: Salariul de funcție 3000 lei (Trei mii lei) pentru 8h/zi
14. Durata timpului de muncă: 5 zile pe săptămână cite 8 ore pe zi
15. Durata timpului de odihnă: sîmbăta și duminica
16. Concediile anuale:
- a) concediul de odihnă anual: 28 zile calendaristice
  - b) concediul de odihnă anual suplimentar: nu se acordă
17. Asigurarea socială a Salariatului se efectueaza în modul și mărimea prevăzute de Legislația în vigoare.
18. Asigurarea medicală a Salariatului se efectueaza în modul și mărimea prevăzute de Legislația în vigoare.
19. Clauze specifice dacă părțile au convenit: nu s-au convenit.
20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decît printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.
21. 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 (condiții 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;
  - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
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 modificării contractului individual de muncă cu 2 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.70 și 71 din Codul muncii.
24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțămîntul 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 articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20 – 21 din prezentul Contract individual de muncă.
26. 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).

27. 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 și 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.

**Datele de identificare a părților Contractului:**

<b><u>Angajatorul</u></b>	<b><u>Salariatul</u></b>
<u>"Mihancons - Grup" S.R.L.</u>	Domiciliu: <u>Floresti, Casunca</u>
<u>Adresa: mun.Chișinău, str.An.Crihan, 19</u>	buletin de identitate : <u>A38106164</u>
Cod fiscal <u>1012608000936</u>	<u>eliberat din 25.05.2012, of.38, valabil 19.03.2019</u>
Semnătura  <u>Spinenco Ștefan</u>	IDNP : <u>2005038079053</u>
	CPAS: <u>93111392997</u>
	Semnătura <u>Mandraburcă Ana</u> Mandraburcă Ana



# CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 04/2018

„09 ” Ianuarie 2018

mun. Chișinău

(localitatea)

„MIHANCONS-GRUP” SRL c/f: 1012608000936

(denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului persoană fizică)

denumit (ă) în continuare „Angajator”, în persoana

Administratorului Spinenco Stefan

(numele, prenumele, funcția)

pe de o parte, și dl (dna) Bordeianu Ianis IDNP: 2004049031962

(numele, prenumele)

denumit (ă) în continuare „Salariat”, 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 :

Inginer - proiectant

(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă mun. Chișinău, str.

(denumirea subdiviziunii unității)

3. Munca este:

- a) de bază;
- b) prin cumul.

4. Durata Contractului este:

- a) nedeterminată
- b) determinată

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) fară perioadă de probă

(termenul concret)

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

- a) ziua semnării

7. Riscurile specifice funcției Nu sunt

(muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.)

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;

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;

11. Angajatorul este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim



garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă) 3500.00( trei mii cinci sute ) lei.

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

materiale, compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele,

vătămătoare și/sau periculoase, intensitatea muncii etc.)

12. De mărimea salariului stabilit depinde:

- mărimea indemnizației de concediu;
- mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
- mărimea indemnizației de concediere;
- mărimea ajutorului de șomaj;
- mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

13. Regimul de muncă se stabilește cu un program de munca , 5 zile lucrătoare în

săptămîna de Luni-Vineri, cu o durată a timpului de munca de 8 h/zi, de la orele 9.00 – 18.00

(durata normală sau redusă a timpului de muncă, tipul săptămîinii de muncă, durata zilnică a

timpului de muncă, timpul de muncă parțial, munca în schimburi, munca de noapte etc.)

14. Regimul de odihnă repausul săptămînal fiind zilele

Sîmbătă-Duminică

(repausul zilnic, repausul săptămînal etc.)

15. Concediile anuale:

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

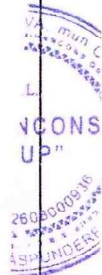
16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

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

18. 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.

19. 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 (condiții 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;
- g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

20. 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 modificării contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

21. 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.70 și 71 din Codul muncii.

22. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul contract individual de muncă.

23. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20 – 21 din prezentul Contract individual de muncă.

24. 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).

25. 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 și 86 din Codul muncii).

26. 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.

27. 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.

#### **Datele de identificare a părților Contractului:**

##### **Angajatorul**

"MIHANCONS GRUP" SRL

Adresa: Mun. Chișinău, str. An. Crihan, 19

Cod fiscal 1012608000936

Semnătura 

Spinenco S.



##### **Salariatul**

Adresa: Bordeianu Ianis

A 49025816

buletin de identitate

eliberat din 27.07.2011, of.49, valabil 20.08.2020

cod personal 2004049031962

cod personal de asigurări sociale: 91112867892

Semnătura Bordeianu

Bordeianu Ianis

