

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.23/2018

"02" iulie 2018.

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Grosu Maria denumit/a 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 supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de contabil
2. Locul de muncă
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) 02.07.2018-02.10.2018
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării
 - b) _____ - _____ data negociată de părți
7. Riscurile specifice funcției _____ - _____
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;
 - 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 igiena muncii, 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 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 prezentul cod și cu alte acte normative;
 - i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod 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, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod 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 prezentul cod și de alte acte normative;
 - o) la asigurarea socială obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.
9. 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 respecte disciplina muncii;
 - e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
 - f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
 - g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.
10. 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 prezentul cod 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 prezentul cod 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.
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
 - b) să respecte clauzele contractelor individuale 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 prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;
 - i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;
 - j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;

k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor act normative ce conțin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaților ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuripentru înlăturarea lor, informind despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;

p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

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)

5950 lei/luna

12¹. De mărirea salariului stabilit depinde:

- mărirea indemnizației de concediu;

- mărirea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;

- mărirea indemnizației de concediere;

- mărirea ajutorului de șomaj;

- mărirea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

13. Regimul de muncă flexibil Luni-Vineri între ora 8-00 și 17-00.

14. Regimul de odihnă pausa zilnică 12-00 pînă la 13-00; zile de odihnă Sîmbata, Duminică

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

mobilitatea, confidentialitatea, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) 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.

24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lor pot avea loc în strictă corespundere cu prebăvederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de Muncă.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele 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 al Codului Muncii)

26. 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).

27. 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.

28. 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

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m. Chisinau or. Codru

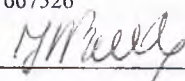
Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526

Semnătura



Salariatul

Grosu Maria

Adresa m. Chisinau

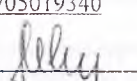
tel. 069371224

Buletin de identitate A 42166179

Eliberat la data 23.08.2006

Cod personal 0962705019340

Semnătura



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.24/2018

"02" iulie 2018

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

În persoana directorului firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Grossu Vasiliu denumit/a 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 supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de dulgher
2. Locul de muncă
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)
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării
 - b) _____ data negociată de părți
7. Riscurile specifice funcției _____
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;
 - 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 igiena muncii, 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 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 prezentul cod și cu alte acte normative;
 - i) la liberă asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod 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, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod 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 prezentul cod și de alte acte normative;
 - o) la asigurarea socială obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.
9. 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 respecte disciplina muncii;
 - e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
 - f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
 - g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.
10. 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 prezentul cod 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 prezentul cod 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.
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
 - b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;
 - c) să aprobe anual starea 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 prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;
 - i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;
 - j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;

k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaților ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuripentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;

p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

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 decît cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decît salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)

5950 lei/luna

12¹. 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 flexibil Luni-Vineri între ora 8-00 și 17-00.

14. Regimul de odihnă pauza zilnică 12-00 pînă la 13-00: zile de odihnă Simbata, Duminică

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (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 în legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

19. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decît printr-un accord 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 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.

21. 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.

22. 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.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) 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.

24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lor pot avea loc în strictă corespundere cu prebăvederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de Muncă.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele 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 al Codului Muncii)

26. 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).

27. 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.

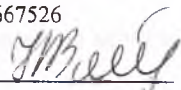
28. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului

Angajatorul

SC „Mihcons Plus” SRL
Adresa m. Chișinău or. Codru
Str. Cobzarilor 22/1
Cod fiscal 1005600035248
Director: Ungureanu Mihail
Tel/fax 022 667526

Semnătura



Salariatul

Grossu Vasilii

Adresa Hincești

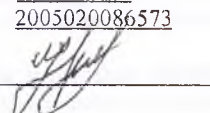
tel

Buletin de identitate A 20141852

Eliberat la data 06.05.2011

Cod personal 2005020086573

Semnătura



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.27/2018

“ 25 iulie 2018 ”

m.Chisinau

SC” Mihcons-Plus”SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare ”Angajator”, pe de o parte, și d-l(a) Guzun Grigore denumit/a 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 supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de tencuitor
2. Locul de muncă
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)
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării
 - b) _____ data negociată de părți
7. Riscurile specifice funcției _____
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;
 - 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 igiena muncii, 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 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 prezentul cod și cu alte acte normative;
 - i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod 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, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod 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 prezentul cod și de alte acte normative;
 - o) la asigurarea socială obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.
9. 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 respecte disciplina muncii;
 - e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
 - f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
 - g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.
10. 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 prezentul cod 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 prezentul cod 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.
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
 - b) să respecte clauzele contractelor individuale 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 prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;
 - i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;
 - j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;

k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor act normative ce conțin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaților ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuripentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;

p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

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 decît cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decît salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)

5950 lei/luna

- 12¹. De mărirea salariului stabilit depinde:

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

13. Regimul de muncă flexibil Luni-Vineri între ora 8-00 și 17-00.

14. Regimul de odihnă pauza zilnică 12-00 pînă la 13-00; zile de odihnă Simbata, Duminică

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) 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.

24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lor pot avea loc în strictă corespondere cu prebăvederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de Muncă.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele 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 al Codului Muncii)

26. 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).

27. 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.

28. 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

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m. Chisinau or. Codru

Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526

Semnătura _____

Salariatul

Guzun Grigore

Adresa Hincești

tel _____

Buletin de identitate B 20003491

Eliberat la data 04.08.2013

Cod personal 2002020118549

Semnătura _____

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.28/2018

" 25 iulie 2018 .

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

În persoana directorului firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Sorocovici Sergiu denumit/a 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 supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de duigher
2. Locul de muncă
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)
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării
 - b) _____ data negociată de părți
7. Riscurile specifice funcției _____
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;
 - 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 igiena muncii, 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 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 prezentul cod și cu alte acte normative;
 - i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod 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, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod 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 prezentul cod și de alte acte normative;
 - o) la asigurarea socială obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.
9. 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 respecte disciplina muncii;
 - e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
 - f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
 - g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.
10. 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 prezentul cod 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 prezentul cod 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.
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
 - b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;
 - c) să aprobe anual stările 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 prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;
 - i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;
 - j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;

k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor actenormative ce conțin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaților ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuripentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;

p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

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 decît quantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decît salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)

5950 lei/lună

12¹. 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 flexibil: Luni-Vineri între ora 8-00 și 17-00.

14. Regimul de odihnă pauza zilnică 12-00 pînă la 13-00; zile de odihnă Simbata, Duminică

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (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 în legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

19. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decît printr-un accord 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 individual de muncă orice schimbare ce se referă la:

a) durata contractului;

b) locul de muncă;

c) specificul muncii (con condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art. 51 din

Codul muncii etc.

d) quantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

21. 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.

22. 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.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) 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.

24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lor pot avea loc în strictă corespundere cu prebăvederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de Muncă.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele 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 al Codului Muncii)

26. 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).

27. 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.

28. 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

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m. Chisinau or. Codru

Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526

Semnătura _____

Salariatul

Sorocovici Sergiu

Adresa Orhei

tel

Buletin de identitate A27045278

Eliberat la data 14.11.2001

Cod personal 0981401276899

Semnătura _____

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №. 30 /2018

" 25 iulie 2018 .

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Gutul Mihail denumit/a 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 supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de dulgher

2. Locul de muncă

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)

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

a) ziua semnării

b) _____ data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției _____

8. Salariatul are următoarele drepturi:

a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;

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 igiena muncii, 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 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 prezentul cod și cu alte acte normative;

i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod 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, a libertăților și intereselor sale legitime;

m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod 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 prezentul cod și de alte acte normative;

o) la asigurarea socială obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.

9. 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 respecte disciplina muncii;

e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;

f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;

g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.

10. 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 prezentul cod 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 prezentul cod 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.

11. Angajatorul este obligat:

a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;

b) să respecte clauzele contractelor individuale 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 prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;

j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;

k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor actenormative ce conțin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaților ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuripentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;

p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

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 decît cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decît salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)

5950 lei/luna

12¹. 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 flexibil Luni-Vineri între ora 8-00 și 17-00.

14. Regimul de odihnă pauza zilnică 12-00 pînă la 13-00; zile de odihnă Simbata, Duminică

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (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 în legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) 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.

24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lor pot avea loc în strictă corespundere cu prebăvederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de Muncă.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele 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 al Codului Muncii)

26. 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).

27. 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.

28. 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

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m. Chisinau or. Codru

Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526

Semnătura _____

Salariatul

Gutul Mihail

Adresa Hincești Cioara

tel

Buletin de identitate A20127100

Eliberat la data 05.06.2009

Cod personal 2003020073142

Semnătura _____

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.01/2019

“ 02 ianuarie 2019 ”

m.Chisinau

SC” Mihcons-Plus”SRL

în persoana directorului firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare ”Angajator”, pe de o parte, și d-l(a) Ciorba Simion denumit/a 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 supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de tencuitor
2. Locul de muncă
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)
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării
 - b) _____ - _____ data negociată de părți
7. Riscurile specifice funcției _____ - _____
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;
 - 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 igiena muncii, 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 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 prezentul cod și cu alte acte normative;
 - i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod și cu contractul colectiv de muncă;
 - k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective 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, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod 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 prezentul cod și de alte acte normative;
 - o) la asigurarea socială obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.
9. 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 respecte disciplina muncii;
 - e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
 - f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
 - g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.
10. 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 prezentul cod 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 prezentul cod 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.
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
 - b) să respecte clauzele contractelor individuale 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 prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;
 - i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;
 - j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;

k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor actenormative ce conțin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaților ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuripentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;

p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuirii muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decît cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decît salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nîvel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)

Conform schemei de încadrare și salarizare

12¹. De mărirea salariului stabilit depinde:

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

13. Regimul de muncă flexibil Luni-Vineri între ora 8-00 și 17-00.

14. Regimul de odihnă pauza zilnică 12-00 pîna la 13-00; zile de odihna Simbata, Duminică

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

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

20. 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 (con 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.

21. 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.

22. 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.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) 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.

24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lor pot avea loc în strictă corespundere cu prebăvederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de Muncă.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele 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 al Codului Muncii)

26. 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).

27. 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.

28. 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

SC „Mihcons Plus” SRL
Adresa m.Chisinau or.Codru
Str.Cobzarilor 22/1
Cod fiscal 1005600035248
Director: Ungureanu Mihail
Tel/fax 022 667526
Semnătura _____

Salariatul

Ciorba Simion
Adresa Criuleni Cruglic
tel _____
Buletin de identitate A 21124567
Eliberat la data 11.04.2012
Cod personal 0980209211949
Semnătura _____

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.35/2019

"13" Februarie 2019

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Ungureanu Margareta, denumit/a 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 supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de Inginer la lucrari de proiect si deviz

2. Locul de muncă

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) 2 luni

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

a) ziua semnării

b)

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției

8. Salariatul are următoarele drepturi:

a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;

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 igiena muncii, 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 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 prezentul cod și cu alte acte normative;

i) la liberă asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod și cu contractul colectiv de muncă;

k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective 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, a libertăților și intereselor sale legitime;

m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod 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 prezentul cod și de alte acte normative;

o) la asigurarea socială obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.

9. 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 respecte disciplina muncii;

e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;

f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;

g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.

10. 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 prezentul cod 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 prezentul cod 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.

11. Angajatorul este obligat:

a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;

b) să respecte clauzele contractelor individuale 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 prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;

j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;

k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor actenormative ce conțin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaților ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuripentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;

p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

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 decît cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decît salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)

3915 lei/Luna

12¹. 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 flexibil Luni-Vineri între ora 8-00 și 17-00

14. Regimul de odihnă pauza zilnică 12-00 pînă la 13-00; zile de odihnă Simbata Duminică

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (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 în legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

19. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decît printr-un accord 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 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.

21. 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.

22. 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.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) 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.

24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lor pot avea loc în strictă corespundere cu prebăvederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de Muncă.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

- a) în circumstanțele 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 al Codului Muncii)

26. 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).

27. 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.

28. 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

SC „Mihcons Plus” SRL

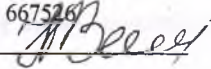
Adresa m. Chisinau or. Codru

Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 6675266

Semnătura 

Salariatul

Ungureanu Margareta

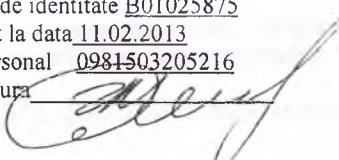
Adresa Chisinau, Codru, str. Cobzarilor 22/1,

tel _____

Buletin de identitate B01025875

Eliberat la data 11.02.2013

Cod personal 0984503205216

Semnătura 

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.38/2019

“ 07” Octombrie 2019 .

m.Chisinau

SC” Mihcons-Plus”SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare ”Angajator”, pe de o parte, și d-l(a) Scripnic Cristina, denumit/a 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 supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de Inginer la lucrari de proiect si deviz

2. Locul de muncă

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) 2 luni

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

a) ziua semnării

b)

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției

8. Salariatul are următoarele drepturi:

a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;

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 igiena muncii, 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 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 prezentul cod și cu alte acte normative;

i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod 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, a libertăților și intereselor sale legitime;

m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod 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 prezentul cod și de alte acte normative;

o) la asigurarea socială obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.

9. 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 respecte disciplina muncii;

e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;

f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;

g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.

10. 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 prezentul cod 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 prezentul cod 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.

11. Angajatorul este obligat:

a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;

b) să respecte clauzele contractelor individuale 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 prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;

j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;

k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor actenormative ce conțin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaților ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuripentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;

p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

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 decît cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decît salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)

4162.50 lei/Luna

- 12¹. De mărirea salariului stabilit depinde:

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

13. Regimul de muncă flexibil Luni-Vineri între ora 8-00 și 17-00

14. Regimul de odihnă pauza zilnică 12-00 pînă la 13-00; zile de odihnă Simbata Duminică

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

19. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decît printr-un accord 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 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.

21. 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.

22. 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.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) 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.

24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lor pot avea loc în strictă corespundere cu prebăvederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de Muncă.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele 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 al Codului Muncii)

26. 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).

27. 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.

28. 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

SC „Mihcons Plus” SRL
Adresa m. Chisinau or. Codru
Str. Cobzarilor 22/1
Cod fiscal 1005600035248
Director: Ungureanu Mihail
Tel/fax 022 667526
Semnătura _____

Salariatul

Scripnic Cristina

Adresa Ocnita, Coclუსna

tel _____ 078118477

Buletin de identitate

Eliberat la data 04.02.2019

Cod personal 2010026001073

Semnătura _____

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.06/2019

"26 noiembrie 2019

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Plesca Dumitru denumit/a 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 supra următoarelor:

1. **Salariatul** este angajat în calitate de lacatus auto categoria 2
2. Locul de muncă
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)
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării
 - b) - data negociată de părți
7. Riscurile specifice funcției -
8. **Salariatul** are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;
 - 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 igiena muncii, 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 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 prezentul cod și cu alte acte normative;
 - i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod 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, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod 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 prezentul cod și de alte acte normative;
 - o) la asigurarea socială obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.
9. **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 respecte disciplina muncii;
 - e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
 - f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
 - g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.
10. **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 prezentul cod 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 prezentul cod 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.
11. **Angajatorul** este obligat:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
 - b) să respecte clauzele contractelor individuale 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 prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;
 - i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;
 - j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;

k) să asigure salariații condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

l) să examineze sesizările salariaților ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsurile pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;

p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

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)

Conform schemei de încadrare și salarizare

- 12¹. 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 flexibil Luni-Vineri între ora 8-00 și 17-00.

14. Regimul de odihnă pauza zilnică 12-00 pînă la 13-00; zile de odihnă Sîmbata, Duminică

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (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 în legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) 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.

24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lor pot avea loc în strictă corespundere cu prebăvederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de Muncă.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele 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 al Codului Muncii)

26. 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).

27. 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.

28. 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

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m. Chisinau or. Codru

Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526

Semnătura

Salariatul

Plesca Dumitru

Adresa Chisinau

str. Vadul lui Vida nr. 72 ap. 47

Buletin de identitate B48003376

Eliberat la data 02.07.2013

Cod personal 2004048093345

Semnătura

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.40/2020

"03"Februarie 2020

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Cernea Vasile, denumit/a 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 supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de Diriginte de santier (studii medii)

2. Locul de muncă

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)

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

a)ziua semnării

b)

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției

8. Salariatul are următoarele drepturi:

a)la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;

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 igiena muncii, 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 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 prezentul cod și cu alte acte normative;

i)la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

j)la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod și cu contractul colectiv de muncă;

k)la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective 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, a libertăților și intereselor sale legitime;

m)la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod 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 prezentul cod și de alte acte normative;

o)la asigurarea socială obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.

9. 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 respecte disciplina muncii;

e)să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;

f)să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;

g)să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.

10. 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 prezentul cod 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 prezentul cod 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.

11. Angajatorul este obligat:

a)să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;

b)să respecte clauzele contractelor individuale 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 prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

i)să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;

j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;

k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor actenormative ce conțin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaților ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;

p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

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)

4995 lei/Luna

12¹. 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 flexibil Luni-Vineri între ora 8-00 și 17-00

14. Regimul de odihnă pauza zilnică 12-00 pînă la 13-00; zile de odihnă, Simbata Duminică

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (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 în legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) 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.

24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lor pot avea loc în strictă corespondere cu prebăvederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de Muncă.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele 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 al Codului Muncii)

26. 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).

27. 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.

28. 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

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m. Chisinau or. Codru

Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526

Semnătura _____



Salariatul

Cernea Vasile

Adresa Chisinau, Durești

tel. 069292992

Buletin de identitate

Eliberat la data 14.02.1997

Cod personal 0972501540238

Semnătura _____

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.41/2020

" 03"Februarie 2020.

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Tuciakov Valeriu, denumit/a 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 supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de muncitor ne calificat

2. Locul de muncă

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) _____

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

a) ziua semnării

b) _____

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției _____

8. Salariatul are următoarele drepturi:

a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;

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 igiena muncii, 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 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 prezentul cod și cu alte acte normative;

i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod 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, a libertăților și intereselor sale legitime;

m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod 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 prezentul cod și de alte acte normative;

o) la asigurarea socială obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.

9. 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 respecte disciplina muncii;

e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;

f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;

g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.

10. 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 prezentul cod 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 prezentul cod 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.

11. Angajatorul este obligat:

a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;

b) să respecte clauzele contractelor individuale 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 prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;

j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;

k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor actenormative ce conțin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaților ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuripentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;

p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

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

Conform schemei de încadrare și salarizare

12¹. 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 flexibil Luni-Vineri între ora 8-00 și 17-00

14. Regimul de odihnă pauza zilnică 12-00 pînă la 13-00; zile de odihnă Simbata Duminica

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (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 în legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) 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.

24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lor pot avea loc în strictă corespundere cu prebăvederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de Muncă.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

- a) în circumstanțele 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 al Codului Muncii)

26. 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).

27. 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.

28. 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
SC „Mihcons Plus” SRL
Adresa m. Chisinau or. Codru
Str. Cobzarilor 22/1
Cod fiscal 1005600035248
Director: Ungureanu Mihail
Tel/fax 022 667526
Semnătura _____

Salariatul
Tuciakov Valeriu.
Adresa Floresti Prrajila
tel _____
Buletin de identitate B48073486
Eliberat la data 02.01.2020
Cod personal 2006038041833
Semnătura _____

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.42/2020

"03"Februarie 2020

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Popa-Condrea Ruslan, denumit/a 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 supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de muncitor ne calificat

2. Locul de muncă

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)

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

a) ziua semnării

b)

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției

8. Salariatul are următoarele drepturi:

a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;

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 igiena muncii, 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 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 prezentul cod și cu alte acte normative;

i) la liberă asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod și cu contractul colectiv de muncă;

k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective 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, a libertăților și intereselor sale legitime;

m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod 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 prezentul cod și de alte acte normative;

o) la asigurarea socială obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.

9. 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 respecte disciplina muncii;

e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;

f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;

g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.

10. 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 prezentul cod 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 prezentul cod 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.

11. Angajatorul este obligat:

a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;

b) să respecte clauzele contractelor individuale 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 prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;

j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;

k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor actenormative ce conțin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaților ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuripentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;

p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

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 decît cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decît salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)

Conform schemei de încadrare și salarizare

12¹. 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 flexibil Luni-Vineri între ora 8-00 și 17-00

14. Regimul de odihnă pauza zilnică 12-00 pînă la 13-00; zile de odihnă Simbata Duminica

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (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 în legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

19. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decît printr-un accord 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 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.

21. 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.

22. 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.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) 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.

24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lor pot avea loc în strictă corespundere cu prebăvederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de Muncă.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele 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 al Codului Muncii)

26. 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).

27. 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.

28. 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

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m. Chisinau or. Codru

Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526

Semnătura _____

Salariatul

Popa-Condrea Ruslan.

Adresa Chisinau, str. Ismail nr. 108 ap 67

tel

Buletin de identitate B02029005

Eliberat la data 28.05.2015

Cod personal 2004002091909

Semnătura _____

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.43/2020

"03"Februarie 2020

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Bogatu Vasiliu, denumit/a 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 supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de muncitor ne calificat

2. Locul de muncă

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) _____

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

a) ziua semnării

b) _____ - _____

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției _____ - _____

8. Salariatul are următoarele drepturi:

a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;

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 igiena muncii, 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 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 prezentul cod și cu alte acte normative;

i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod 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, a libertăților și intereselor sale legitime;

m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod 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 prezentul cod și de alte acte normative;

o) la asigurarea socială obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.

9. 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 respecte disciplina muncii;

e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;

f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;

g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.

10. 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 prezentul cod 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 prezentul cod 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.

11. Angajatorul este obligat:

a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;

b) să respecte clauzele contractelor individuale 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 prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;

j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;

k) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor act normative ce conțin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaților ale reprezentanților lor privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsurile pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea unității în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

n) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;

p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

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 quantumul 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)
Conform schemei de încadrare și salarizare

12¹. 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 flexibil Luni-Vineri între ora 8-00 și 17-00

14. Regimul de odihnă pausa zilnică 12-00 pînă la 13-00; zile de odihnă, Sîmbata, Duminică

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (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 în legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

19. 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.

20. 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) quantumul retribuției muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

21. 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.

22. 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.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art. 104 alin. (2) 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.

24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lor 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.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele 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 al Codului Muncii)

26. 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).

27. 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.

28. 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

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m. Chisinau or. Codru

Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526

Semnătura _____

Salariatul

Bogatu Vasiliu,

Adresa m. Chisinau str. M. Deagan 28/2 ap. 402

tel

Buletin de identitate B48024833

Eliberat la data 17.06.2015

Cod personal 2004048126917

Semnătura _____