

CONTRACTUL
INDIVIDUAL DE MUNCĂ Nr.51

"26" august 2020

Chisinau
(localitatea)

Societatea Comercială SRL Vastavit,

(denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului - persoană fizică)

denumit (a) în continuare "Angajator", în persoana Directorul Stavila Vitalie

(numele, prenumele, funcția)

pe de o parte, și dl (dna) Pasat Valeri

(numele, prenumele)

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 asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de Zidar

(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă SRL Vastavit

(denumirea subdiviziunii unității)

3. Munca este:

a) de bază;

b) prin cunul.

4. Durata Contractului este:

a) nedeterminată;

b) determinată

(termenul concret)

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit)

(termenul concret)

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

a) ziua semnării;

b)

7. Riscurile specifice funcției

(data negocierii de părți)

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

8. Salariatul are următoarele drepturi:

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

b) alte drepturi

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

9. Salariatul este obligat:

a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;

b) să poartă răspundere materială deplină asupra bunurilor ce i-au fost încredințate sub semnătură, inclusiv Mijloace Fixe, OMVSD, instrumente, materiale, folosite pentru realizarea lucrărilor angajatorului;

c)

(se specifică obligațiile suplimentare negociate de părți)

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

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

b) alte drepturi

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

11. Angajatorul este obligat:

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

b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă, printre care

(se specifică obligațiile suplimentare)

12. Condițiile de retribuire a muncii salariațului (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)

6000(case mii) lei,

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

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

vătămătoare și/sau periculoase, intensitatea muncii etc.)

12'. De 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 de la 8.00 -17.00.

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

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

14. Regimul de odihnă simbata,duminica

15. Concediile anuale:
(repausul zilnic, repausul săptămînal etc.)

a) concediul de odihnă anual 28 zile

(durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ pina la 120 zile calendaristice prin cerere (art120)

(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 de legislația

în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit)

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

19. Încesuri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariații în schimbul

respectării clauzelor specifice prevăzute la pct.18

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

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

- a) durata contractului;
- b) locul de muncă;
- c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 din Codul muncii etc.);

- d) cuantumul retribuției muncii;
- e) regimul de muncă și de odihnă;
- f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
- g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

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

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

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

26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 din Codul muncii);
- b) prin acordul părților (art.77 din Codul muncii);
- c) la inițiativa uneia dintre părți (art.78 din Codul muncii).

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310 din Codul muncii);
- b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

28. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract

individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

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

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

SRL Vastavit

Adresa mun Chisinau

bl.Mascovei 1/1 31

Cod fiscal 1004600060894

Semnătura

Cod personal de asigurări sociale

Semnătura

Locul pentru stampila



Adresa Falesti Scumpia

Pasat Valeri

Salariatul

Buletin de identitate B37001822

eliberat IS CRIS REGISTRU

cod personal 2004037084871

CPAS 26103331526

Polita medicala nr.

Semnătura

