

02 mai 2024

mun.Căușeni

«Armat-Profil» SRL, denumit în continuare «Angajator», în persoana directorului dl Denis Moisienco pe de o parte, și dl Tarasov Iurii, denumit 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:

Titlul I

DISPOZIȚII GENERALE. EXECUTAREA CONTRACTULUI

1. Salariatul este angajat în calitate de (categoria de salarizare) muncitor.
2. Locul de muncă: s. Cocieri (șantier de lucru).
3. Munca este prin cumul.
4. Durata contractului: determinată pînă la data de 13.08.2024 (conform contract de antrepriză № 16 din 14.03.2024 cu Primăria comunei Cocieri) conform art. 55(b) din Cm al RM.
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) – fără perioada de probă.
6. Prezentul contract își produce efectele din 02 mai 2024.
7. Riscurile specifice funcției – conform prevederilor instrucțiunii de securitate și sănătate în muncă a profesiei în cauză și a fișei de post din serviciul în care activează.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea prezentului contract, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative în domeniul muncii;
 - b) la muncă, conform clauzelor prezentului contract individual de muncă;
 - c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă.
 - 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 securitatea și sănătatea în muncă la locul de muncă;
 - g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale, locale, organele de jurisdicție a muncii;
 - h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul contract și cu alte acte legislative și normative;
 - i) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative în vigoare;
 - k) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația RM;
 - l) la alte drepturi prevăzute de Codul muncii și alte acte normative în vigoare.
9. Salariatul se obligă:
 - a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de prezentul contract;
 - b) să îndeplinească prevederile fișei de post;
 - c) să respecte cerințele regulamentului intern al unității și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
 - d) să respecte disciplina muncii;
 - d¹) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
 - d²) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;
 - e) să respecte cerințele de securitate și sanătate în muncă;
 - 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;
 - h) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;
 - i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația RM în vigoare.
10. Atribuțiile specifice ale salariatului sunt prevăzute în fișa postului, care constituie anexa nr.1 la CIM și în Regulamentul intern al unității.
11. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă prezentul contract cu salariatul în modul și în condițiile stabilite de Codul muncii și de alte acte normative;
 - b) să ceară salariatului îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
 - c) să verifice o dată în an corespunderea salariatului funcției deținute sau muncii prestate;
 - d) să stimuleze salariatul pentru munca eficientă și conștiincioasă;
 - e) să tragă salariatul la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - f) să emită acte normative la nivel de unitate;
 - g) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.
12. Angajatorul se obligă:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și convențiilor colective;

- b) să respecte clauzele prezentului contract;
- c) să aprobe, în prima lună de la începutul activității unității (*înregistrarea întreprinderii*), iar în continuare - pînă la luna martie a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității și, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte (în formă scrisă sau electronică), cu excepția autorităților publice centrale și locale, un exemplar al statelor de personal inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază de competență este amplasată unitatea;
- d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă și un permis nominal de acces la locul de muncă;
- e) să asigure salariatului condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;
- f) să asigure salariatul cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
- f¹) să asigure egalitatea tuturor persoanelor la angajare, potrivit profesiei potrivit orientării și formării profesionale, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;
- f²) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
- f³) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;
- f⁴) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- f⁵) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale;
- f⁶) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;
- g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
- h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul muncii și de prezentul contract;
- i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de Codul muncii;
- 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, în urma unei decizii a organului competent.
- l) să înregistreze și să examineze sesizările salariatului și ale reprezentanților lui privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;
- m) să creeze condiții pentru participarea salariatului la administrarea unității în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
- n) să asigure salariatului condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
- o) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariatului în modul prevăzut de legislația în vigoare;
- p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
- r) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, etc.
13. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (achitarea salariului se face o dată pe lună, pînă la data de 25 a lunii următoare celei de gestiune) Salariul funcției lunare 9 218 lei.
- 13¹. 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.
- 13². Plata salariului mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare în conformitate cu art.111 CM.
- 13³. Compensațiile, sporurile, adausurile și alocațiile pentru muncă prestată:
- pentru zilele de duminică conform art. 109 din CM.
 - pentru condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase conform art.139 CM.
 - pentru orele suplimentare conform art.157 CM.
 - pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare art. 158 CM.
 - pentru orele de noapte (22-00 – 6-00) art. 159 CM.
14. Regimul de muncă este cu durată de la ora 8-00 pînă la 17-00. Regimul de muncă poate fi modificat în dependență de necesitățile de producere cu condiția respectării duratei normale de muncă.
15. Regimul de odihnă:
- a) repausul zilnic de la ora 12- pînă la ora 13
 - b) repausul săptămînal, conform graficului de lucru.
16. Concediu anual:
- a) concediu anual de bază plătit de 28 de zile
 - b) concediu de odihnă anual suplimentar în conformitate cu art. 121 Codul muncii cu durata de 15 zile, inclusiv căsători unui salariat - 5 zile, căsătoria copiilor unui angajat - 3 zile, nașterea unui copil sau adopția - 1 zi, decesul părinților soțului, soției, copiilor - 3 zile, decesul unei a doua rude după grad de rudenie - 1 zi, mame cu copii în clasele I și II/I începutul anului școlar - 1 zi, înscrierea unui membru de familie în Armata Națională - 1 zi.
17. Asigurarea socială se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Asigurarea medicală se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

Titlul II
MODIFICAREA CONTRACTULUI

1. Prezentul contract poate fi modificat (completat) printr-un acord suplimentar, semnat de părți care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.
2. 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.
3. 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:
 - a) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărârea comisiei de atestare;
 - b) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare.
4. Salariatul va fi prevenit în scris despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu două luni înainte.
5. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin:
 - a) deplasare în interes de serviciu (independent de acordul lui) (art.70 Codul muncii);
 - b) detașare la alt loc de muncă (numai cu acordul scris al salariatului, art.71 Codul muncii).
6. Se admite schimbarea temporară de către angajator a locului și specificului muncii salariatului pe o perioadă de până la o lună, fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
7. 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 1-2 din prezentul titlu.

Titlul III
SUSPENDAREA CONTRACTULUI

1. 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).

Titlul IV
ÎNCETAREA CONTRACTULUI

1. 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) pe durată determinată (art.83 din Codul muncii);
 - c) la inițiativa salariatului (art.85 din Codul muncii);
 - d) la inițiativa angajatorului (art.86 din Codul muncii).

Titlul V
DISPOZIȚII FINALE

1. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative privind protecția datelor personale ale salariatului.
2. Părțile poartă răspundere pentru nerespectarea condițiilor prezentului Contract individual de muncă în conformitate cu Codul muncii și alte acte normative a RM în vigoare.
3. 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 legislative, precum și pe cale amiabilă.
4. Prezentul contract este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea se înmânează Salariatului în ziua semnării de către părți.

Datele de identificare a părților contractului

Angajatorul

«Armat-Profil» SRL
Adresa: MD-4301, Căușeni, str. Mihail Kogălniceanu, 5
C/f 1012600013286
TVA 4000519
IBAN MD85AG000000022511860708
Bank: BC Moldova-Agroindbank SA f.Anenii Noi
BIC: AGRNMD2X

Director

Moisienco D.

Salariatul

Tarasov Iurii
Adresa: Bender, str. Tcacenco, № 6, ap. 3
Data nașterii 18.12.1996
Buletin B05054527 eliberat de Agenția Servicii Publice
11.02.2020
cod personal 2016800286937

Tarasov Iurii

02 mai 2024

mun.Căușeni

«Armat-Profil» SRL, denumit în continuare «Angajator», în persoana directorului dl Denis Moisienco pe de o parte, și dl Moisienco Artiom, denumit 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:

Titlul I

DISPOZIȚII GENERALE. EXECUTAREA CONTRACTULUI

1. Salariatul este angajat în calitate de (categoria de salarizare) pavator.
2. Locul de muncă: s. Cocieri (șantier de lucru).
3. Munca este prin cumul.
4. Durata contractului: determinată până la data de 13.08.2024 (conform contract de antrepriză № 16 din 14.03.2024 cu Primăria comunei Cocieri) conform art. 55(b) din Cm al RM.
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) – fără perioada de probă.
6. Prezentul contract își produce efectele din 02 mai 2024.
7. Riscurile specifice funcției – conform prevederilor instrucțiunii de securitate și sănătate în muncă a profesiei în cauză și a fișei de post din serviciul în care activează.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea prezentului contract, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative în domeniul muncii;
 - b) la muncă, conform clauzelor prezentului contract individual de muncă;
 - c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă.
 - 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 securitatea și sănătatea în muncă la locul de muncă;
 - g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale, locale, organele de jurisdicție a muncii;
 - h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul contract și cu alte acte legislative și normative;
 - i) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative în vigoare;
 - k) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația RM;
 - l) la alte drepturi prevăzute de Codul muncii și alte acte normative în vigoare.
9. Salariatul se obligă:
 - a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de prezentul contract;
 - b) să îndeplinească prevederile fișei de post;
 - c) să respecte cerințele regulamentului intern al unității și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
 - d) să respecte disciplina muncii;
 - d¹) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
 - d²) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;
 - e) să respecte cerințele de securitate și sănătate în muncă;
 - 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;
 - h) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;
 - i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația RM în vigoare.
10. Atribuțiile specifice ale salariatului sunt prevăzute în fișa postului, care constituie anexa nr.1 la CIM și în Regulamentul intern al unității.
11. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă prezentul contract cu salariatul în modul și în condițiile stabilite de Codul muncii și de alte acte normative;
 - b) să ceară salariatului îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
 - c) să verifice o dată în an corespunderea salariatului funcției deținute sau muncii prestate;
 - d) să stimuleze salariatul pentru munca eficientă și conștiincioasă;
 - e) să tragă salariatul la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - f) să emită acte normative la nivel de unitate;
 - g) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.
12. Angajatorul se obligă:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și convențiilor colective;

- b) să respecte clauzele prezentului contract;
 - c) să aprobe, în prima lună de la începutul activității unității (*înregistrarea întreprinderii*), iar în continuare - până la 1 martie a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității și, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte (în formă scrisă sau electronică), cu excepția autorităților publice centrale și locale, un exemplar al statelor de personal inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază de competență este amplasată unitatea;
 - d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă și un permis nominal de acces la locul de muncă;
 - e) să asigure salariatului condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;
 - f) să asigure salariatul cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
 - f¹) să asigure egalitatea tuturor persoanelor la angajare, potrivit profesiei potrivit orientării și formării profesionale, promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;
 - f²) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
 - f³) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecuției pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;
 - f⁴) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
 - f⁵) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și hărțuirii sexuale;
 - f⁶) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;
 - g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
 - h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul muncii și de prezentul contract;
 - i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de Codul muncii;
 - 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, în urma unei decizii a organului competent.
 - l) să înregistreze și să examineze sesizările salariatului și ale reprezentanților lui privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre acestea persoanele menționate în termenele stabilite de lege;
 - m) să creeze condiții pentru participarea salariatului la administrarea unității în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - n) să asigure salariatului condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
 - o) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariatului în modul prevăzut de legislația în vigoare;
 - p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - r) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, etc.
13. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (achitarea salariului se face o dată pe lună, pînă la data de 25 a lunii următoare celei de gestiune) Salariul funcției lunare 9 218 lei.
- 13¹. 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.
- 13². Plata salariului mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare în conformitate cu art.111 CM.
- 13³. Compensațiile, sporurile, adaosurile și alocațiile pentru muncă prestată:
- pentru zilele de duminică conform art. 109 din CM.
 - pentru condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase conform art.139 CM.
 - pentru orele suplimentare conform art.157 CM.
 - pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare art. 158 CM.
 - pentru orele de noapte (22-00 – 6-00) art. 159 CM.
14. Regimul de muncă este cu durată de la ora 8-00 pînă la 17-00. Regimul de muncă poate fi modificat în dependență de necesitățile de producere cu condiția respectării duratei normale de muncă.
15. Regimul de odihnă:
- a) repausul zilnic de la ora 12- pînă la ora 13
 - b) repausul săptămînal, conform graficului de lucru.
16. Concediu anual:
- a) concediu anual de bază plătit de 28 de zile
 - b) concediu de odihnă anual suplimentar în conformitate cu art. 121 Codul muncii cu durata de 15 zile, inclusiv căsătoria unui salariat - 5 zile, căsătoria copiilor unui angajat - 3 zile, nașterea unui copil sau adopția - 1 zi, decesul părinților soțului, soției, copiilor - 3 zile, decesul unei a doua rude după grad de rudenie - 1 zi, mame cu copii în clasele I și II în începutul anului școlar - 1 zi, înscrierea unui membru de familie în Armata Națională - 1 zi.
17. Asigurarea socială se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Asigurarea medicală se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

Titlul II
MODIFICAREA CONTRACTULUI

1. Prezentul contract poate fi modificat (completat) printr-un acord suplimentar, semnat de părți care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.
2. 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.
3. 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:
 - a) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărîrea comisiei de atestare;
 - b) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare.
4. Salariatul va fi prevenit în scris despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu două luni înainte.
5. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin:
 - a) deplasare în interes de serviciu (independent de acordul lui) (art.70 Codul muncii);
 - b) detașare la alt loc de muncă (numai cu acordul scris al salariatului, art.71 Codul muncii).
6. Se admite schimbarea temporară de către angajator a locului și specificului muncii salariatului pe o perioadă de pînă la o lună, fără consimțămîntul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
7. 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 1-2 din prezentul titlu.

Titlul III
SUSPENDAREA CONTRACTULUI

1. 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).

Titlul IV
ÎNCETAREA CONTRACTULUI

1. 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) pe durată determinată (art.83 din Codul muncii);
 - c) la inițiativa salariatului (art.85 din Codul muncii);
 - d) la inițiativa angajatorului (art.86 din Codul muncii).

Titlul V
DISPOZIȚII FINALE

1. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative privind protecția datelor personale ale salariatului.
2. Părțile poartă răspundere pentru nerespectarea condițiilor prezentului Contract individual de muncă în conformitate cu Codul muncii și alte acte normative a RM în vigoare.
3. 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 legislative, precum și pe cale amiabilă.
4. Prezentul contract este întocmit în două exemplare avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea se înmânează Salariatului în ziua semnării de către părți.

Datele de identificare a părților contractului

Angajatorul

«Armat-Profil» SRL
Adresa: MD-4301, Căușeni, str. Mihail Kogălniceanu, 5
C/f 1012600013286
TVA 4000519
IBAN MD85AG000000022511860708
Bank: BC Moldova Agribank SA f.Anenii Noi
BIC: AGRMD2X796

Director



Moisienco D.

Salariatul

Moisienco Artiom
Adresa: Bender, str. Tcacenco, № 8, ap. 8
Data nașterii 27.03.2001
Buletin B05030348 eliberat de ÎS «CRIS «REGISTRU»
13.04.2017
cod personal 2012801775092

Moisienco Artiom

02 mai 2024

mun. Căușeni

«Armat-Profil» SRL, denumit în continuare «Angajator», în persoana directorului dl Denis Moisienco pe de o parte, și dl Fomin Denis, denumit 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:

Titlul I

DISPOZIȚII GENERALE. EXECUTAREA CONTRACTULUI

1. Salariatul este angajat în calitate de (categoria de salarizare) pavator.
2. Locul de muncă: s. Cocieri (șantier de lucru).
3. Munca este prin cumul.
4. Durata contractului: determinată până la data de 13.08.2024 (conform contract de antrepriză № 16 din 14.03.2024 cu Primăria comunei Cocieri) conform art. 55(b) din Cm al RM.
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) – fără perioada de probă.
6. Prezentul contract își produce efectele din 02 mai 2024.
7. Riscurile specifice funcției – conform prevederilor instrucțiunii de securitate și sănătate în muncă a profesiei în cauză și a fișei de post din serviciul în care activează.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea prezentului contract, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative în domeniul muncii;
 - b) la muncă, conform clauzelor prezentului contract individual de muncă;
 - c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă.
 - 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 securitatea și sănătatea în muncă la locul de muncă;
 - g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale, locale, organele de jurisdicție a muncii;
 - h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul contract și cu alte acte legislative și normative;
 - i) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative în vigoare;
 - k) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația RM;
 - l) la alte drepturi prevăzute de Codul muncii și alte acte normative în vigoare.
9. Salariatul se obligă:
 - a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de prezentul contract;
 - b) să îndeplinească prevederile fișei de post;
 - c) să respecte cerințele regulamentului intern al unității și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
 - d) să respecte disciplina muncii;
 - d¹) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
 - d²) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;
 - e) să respecte cerințele de securitate și sănătate în muncă;
 - 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;
 - h) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;
 - i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația RM în vigoare.
10. Atribuțiile specifice ale salariatului sunt prevăzute în fișa postului, care constituie anexa nr.1 la CIM și în Regulamentul intern al unității.
11. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă prezentul contract cu salariatul în modul și în condițiile stabilite de Codul muncii și de alte acte normative;
 - b) să ceară salariatului îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
 - c) să verifice o dată în an corespunderea salariatului funcției deținute sau muncii prestate;
 - d) să stimuleze salariatul pentru munca eficientă și conștiincioasă;
 - e) să tragă salariatul la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - f) să emită acte normative la nivel de unitate;
 - g) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.
12. Angajatorul se obligă:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și convențiilor colective;

- b) să respecte clauzele prezentului contract;
 - c) să aprobe, în prima lună de la începutul activității unității (*înregistrarea întreprinderii*), iar în continuare - până la luna martie a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității și, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte (în formă scrisă sau electronică), cu excepția autorităților publice centrale și locale, un exemplar al statelor de personal inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază de competență este amplasată unitatea;
 - d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă și un permis nominal de acces la locul de muncă;
 - e) să asigure salariatului condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;
 - f) să asigure salariatul cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
 - f¹) să asigure egalitatea tuturor persoanelor la angajare, potrivit profesiei potrivit orientării și formării profesionale, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;
 - f²) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
 - f³) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind descriminarea;
 - f⁴) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
 - f⁵) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale;
 - f⁶) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;
 - g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
 - h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul muncii și de prezentul contract;
 - i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de Codul muncii;
 - 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, în urma unei decizii a organului competent.
 - l) să înregistreze și să examineze sesizările salariatului și ale reprezentanților lui privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;
 - m) să creeze condiții pentru participarea salariatului la administrarea unității în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - n) să asigure salariatului condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
 - o) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariatului în modul prevăzut de legislația în vigoare;
 - p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - r) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, etc.
13. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (achitarea salariului se face o dată pe lună, pînă la data de 25 a lunii următoare celei de gestiune). Salariul funcției lunare 9 218 lei.
- 13¹. 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.
- 13². Plata salariului mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare în conformitate cu art.111 CM.
- 13³. Compensațiile, sporurile, adausurile și alocațiile pentru muncă prestată:
- pentru zilele de duminică conform art. 109 din CM.
 - pentru condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase conform art.139 CM.
 - pentru orele suplimentare conform art.157 CM.
 - pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare art. 158 CM.
 - pentru orele de noapte (22-00 – 6-00) art. 159 CM.
14. Regimul de muncă este cu durată de la ora 8-00 pînă la 17-00. Regimul de muncă poate fi modificat în dependență de necesitățile de producere cu condiția respectării duratei normale de muncă.
15. Regimul de odihnă:
- a) repausul zilnic de la ora 12- pînă la ora 13
 - b) repausul săptămînal ,conform graficului de lucru.
16. Concediu anual:
- a) concediu anual de bază plătit de 28 de zile
 - b) concediu de odihna anual suplimentar în conformitate cu art. 121 Codul muncii cu durata de 15 zile, inclusiv căsătoria unui salariat - 5 zile, căsătoria copiilor unui angajat - 3 zile, nașterea unui copil sau adopția - 1 zi, decesul părinților, soțului, soției, copiilor - 3 zile, decesul unei a doua rude după grad de rudenie - 1 zi, mame cu copii în clasele I și II/la începutul anului școlar - 1 zi, înscrierea unui membru de familie în Armata Națională - 1 zi.
17. Asigurarea socială se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Asigurarea medicală se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

Titlul II
MODIFICAREA CONTRACTULUI

1. Prezentul contract poate fi modificat (completat) printr-un acord suplimentar, semnat de părți care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.
2. 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.
3. 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:
 - a) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărârea comisiei de atestare;
 - b) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare.
4. Salariatul va fi prevenit în scris despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu două luni înainte.
5. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin:
 - a) deplasare în interes de serviciu (independent de acordul lui) (art.70 Codul muncii);
 - b) detașare la alt loc de muncă (numai cu acordul scris al salariatului, art.71 Codul muncii).
6. Se admite schimbarea temporară de către angajator a locului și specificului muncii salariatului pe o perioadă de până la o lună, fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
7. 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 1-2 din prezentul titlu.

Titlul III
SUSPENDAREA CONTRACTULUI

1. 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).

Titlul IV
ÎNCETAREA CONTRACTULUI

1. 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) pe durată determinată (art.83 din Codul muncii);
 - c) la inițiativa salariatului (art.85 din Codul muncii);
 - d) la inițiativa angajatorului (art.86 din Codul muncii).

Titlul V
DISPOZIȚII FINALE

1. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative privind protecția datelor personale ale salariatului.
2. Părțile poartă răspundere pentru nerespectarea condițiilor prezentului Contract individual de muncă în conformitate cu Codul muncii și alte acte normative a RM în vigoare.
3. 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 legislative, precum și pe cale amiabilă.
4. Prezentul contract este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea se înmânează Salariatului în ziua semnării de către părți.

Datele de identificare a părților contractului

Angajatorul

«Armat-Profil» SRL
Adresa: MD-4301, Căușeni, str. Mihail Kogălniceanu, 5
C/f 1012600013286
TVA 4000519
IBAN MD85AG000000022511860708
Bank: BC Moldova - Agroindbank SA f. Anenii Noi
BIC: AGRNMD22

Director

Moisienco D.

Salariatul

Fomin Denis
Adresa: Bender, Proteagailovca, str. Glavnaia, № 98
Data nașterii 22.01.1995
Buletin B05073283 eliberat de Agenția Servicii Publice
01.12.2022
cod personal 2004005113873

Fomin Denis

02 mai 2024

mun. Căușeni

«Armat-Profil» SRL, denumit în continuare «Angajator», în persoana directorului dl Denis Moisienko pe de o parte, și dl Calășnicov Alexandr, denumit 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:

Titlul I

DISPOZIȚII GENERALE. EXECUTAREA CONTRACTULUI

1. Salariatul este angajat în calitate de (categoria de salarizare) muncitor.
2. Locul de muncă: s. Cocieri (șantier de lucru).
3. Munca este prin cumul.
4. Durata contractului: determinată până la data de 13.08.2024 (conform contract de antrepriză № 16 din 14.03.2024 cu Primăria comunei Cocieri) conform art. 55(b) din Cm al RM.
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) – fără perioada de probă.
6. Prezentul contract își produce efectele din 02 mai 2024.
7. Riscurile specifice funcției – conform prevederilor instrucțiunii de securitate și sănătate în muncă a profesiei în cauză și a fișei de post din serviciul în care activează.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea prezentului contract, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative în domeniul muncii;
 - b) la muncă, conform clauzelor prezentului contract individual de muncă;
 - c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă.
 - 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 securitatea și sănătatea în muncă la locul de muncă;
 - g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale, locale, organele de jurisdicție a muncii;
 - h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul contract și cu alte acte legislative și normative;
 - i) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative în vigoare;
 - k) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația RM;
 - l) la alte drepturi prevăzute de Codul muncii și alte acte normative în vigoare.
9. Salariatul se obligă:
 - a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de prezentul contract;
 - b) să îndeplinească prevederile fișei de post;
 - c) să respecte cerințele regulamentului intern al unității și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
 - d) să respecte disciplina muncii;
 - d¹) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
 - d²) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;
 - e) să respecte cerințele de securitate și sănătate în muncă;
 - 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;
 - h) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;
 - i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația RM în vigoare.
10. Atribuțiile specifice ale salariatului sunt prevăzute în fișa postului, care constituie anexa nr.1 la CIM și în Regulamentul intern al unității.
11. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă prezentul contract cu salariatul în modul și în condițiile stabilite de Codul muncii și de alte acte normative;
 - b) să ceară salariatului îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
 - c) să verifice o dată în an corespunderea salariatului funcției deținute sau muncii prestate;
 - d) să stimuleze salariatul pentru munca eficientă și conștiincioasă;
 - e) să tragă salariatul la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - f) să emită acte normative la nivel de unitate;
 - g) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.
12. Angajatorul se obligă:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și convențiilor colective;

b) să respecte clauzele prezentului contract;

c) să aprobe, în prima lună de la începutul activității unității (*înregistrarea întreprinderii*), iar în continuare - până la luna martie a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității și, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte (în formă scrisă sau electronică), cu excepția autorităților publice centrale și locale, un exemplar al statelor de personal inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază de competență este amplasată unitatea;

d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă și un permis nominal de acces la locul de muncă;

e) să asigure salariatului condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;

f) să asigure salariatul cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;

f¹) să asigure egalitatea tuturor persoanelor la angajare, potrivit profesiei potrivit orientării și formării profesionale, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;

f²) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;

f³) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;

f⁴) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;

f⁵) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale;

f⁶) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;

g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;

h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul muncii și de prezentul contract;

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

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, în urma unei decizii a organului competent.

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

m) să creeze condiții pentru participarea salariatului la administrarea unității în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;

n) să asigure salariatului condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariatului în modul prevăzut de legislația în vigoare;

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

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, etc.

13. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (achitarea salariului se face o dată pe lună, pînă la data de 25 a lunii următoare celei de gestiune) Salariul funcției lunare 9 218 lei.

13¹. 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.

13². Plata salariului mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare în conformitate cu art.111 CM.

13³. Compensațiile, sporurile, adausurile și alocațiile pentru muncă prestată:

- pentru zilele de duminică conform art. 109 din CM.
- pentru condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase conform art.139 CM.
- pentru orele suplimentare conform art.157 CM.
- pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare art. 158 CM.
- pentru orele de noapte (22-00 – 6-00) art. 159 CM.

14. Regimul de muncă este cu durată de la ora 8-00 pînă la 17-00. Regimul de muncă poate fi modificat în dependență de necesitățile de producere cu condiția respectării duratei normale de muncă.

15. Regimul de odihnă:

- a) repausul zilnic de la ora 12- pînă la ora 13
- b) repausul săptămînal ,conform graficului de lucru.

16. Concediu anual:

- a) concediu anual de bază plătit de 28 de zile
- b) concediu de odihna anual suplimentar in conformitate cu art. 121 Codul muncii cu durata de 15 zile, inclusiv căsătoria unui salariat - 5 zile, căsătoria copiilor unui angajat - 3 zile, nașterea unui copil sau adopția - 1 zi, decesul părinților, soțului, soției, copiilor - 3 zile, decesul unei a doua rude după grad de rudenie - 1 zi, mame cu copii în clasele I și II/la începutul anului școlar - 1 zi, înscrierea unui membru de familie în Armata Națională - 1 zi.

17. Asigurarea socială se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

18. Asigurarea medicală se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

Titlul II
MODIFICAREA CONTRACTULUI

1. Prezentul contract poate fi modificat (completat) printr-un acord suplimentar, semnat de părți care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.
2. 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.
3. 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:
 - a) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărîrea comisiei de atestare;
 - b) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare.
4. Salariatul va fi prevenit în scris despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu două luni înainte.
5. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin:
 - a) deplasare în interes de serviciu (independent de acordul lui) (art.70 Codul muncii);
 - b) detașare la alt loc de muncă (numai cu acordul scris al salariatului, art.71 Codul muncii).
6. Se admite schimbarea temporară de către angajator a locului și specificului muncii salariatului pe o perioadă de pînă la o lună, fără consimțămîntul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
7. 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 1-2 din prezentul titlu.

Titlul III
SUSPENDAREA CONTRACTULUI

1. 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).

Titlul IV
ÎNCETAREA CONTRACTULUI

1. 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) pe durată determinată (art.83 din Codul muncii);
 - c) la inițiativa salariatului (art.85 din Codul muncii);
 - d) la inițiativa angajatorului (art.86 din Codul muncii).

Titlul V
DISPOZIȚII FINALE

1. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative privind protecția datelor personale ale salariatului.
2. Părțile poartă răspundere pentru nerespectarea condițiilor prezentului Contract individual de muncă în conformitate cu Codul muncii și alte acte normative a RM în vigoare.
3. 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 legislative, precum și pe cale amiabilă.
4. Prezentul contract este întocmit în două exemplare avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea se înmânează Salariatului în ziua semnării de către părți.

Datele de identificare a părților contractului

Angajatorul

Salariatul

«Armat-Profil» SRL
Adresa: MD-4301, Căușeni, str. Mihail Kogălniceanu, 5
C/f 1012600013286
TVA 4000519
IBAN MD85AG000000022511860708
Bank: BOMoldova-Agroindbank SA f.Anenii Noi
BIC: AGRNMD2X796

Calașnicov Alexandr
Adresa: Bender, str. Dzerjinski, №27A, ap. 14
Data nașterii 09.02.1966
Buletin B05037414 eliberat de Agenția Servicii Publice
14.03.2018
cod personal 2018005002158



Director

Moisienco D.

Calașnicov Alexandr

02 mai 2024

mun. Căușeni

«Armat-Profil» SRL, denumit în continuare «Angajator», în persoana directorului dl Denis Moisienco pe de o parte, și dl Garanin Piotr, denumit 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:

Titlul I

DISPOZIȚII GENERALE. EXECUTAREA CONTRACTULUI

1. Salariatul este angajat în calitate de (categoria de salarizare) muncitor.
2. Locul de muncă: s. Cocieri (șantier de lucru).
3. Munca este prin cumul.
4. Durata contractului: determinată până la data de 13.08.2024 (conform contract de antrepriză № 16 din 14.03.2024 cu Primăria comunei Cocieri) conform art. 55(b) din Cm al RM.
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) – fără perioada de probă.
6. Prezentul contract își produce efectele din 02 mai 2024.
7. Riscurile specifice funcției – conform prevederilor instrucțiunii de securitate și sănătate în muncă a profesiei în cauză și a fișei de post din serviciul în care activează.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea prezentului contract, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative în domeniul muncii;
 - b) la muncă, conform clauzelor prezentului contract individual de muncă;
 - c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă.
 - 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 securitatea și sănătatea în muncă la locul de muncă;
 - g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale, locale, organele de jurisdicție a muncii;
 - h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul contract și cu alte acte legislative și normative;
 - i) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative în vigoare;
 - k) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația RM;
 - l) la alte drepturi prevăzute de Codul muncii și alte acte normative în vigoare.
9. Salariatul se obligă:
 - a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de prezentul contract;
 - b) să îndeplinească prevederile fișei de post;
 - c) să respecte cerințele regulamentului intern al unității și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
 - d) să respecte disciplina muncii;
 - d¹⁾ să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
 - d²⁾ să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;
 - e) să respecte cerințele de securitate și sănătate în muncă;
 - 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;
 - h) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;
 - i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația RM în vigoare.
10. Atribuțiile specifice ale salariatului sunt prevăzute în fișa postului, care constituie anexa nr.1 la CIM și în Regulamentul intern al unității.
11. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă prezentul contract cu salariatul în modul și în condițiile stabilite de Codul muncii și de alte acte normative;
 - b) să ceară salariatului îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
 - c) să verifice o dată în an corespunderea salariatului funcției deținute sau muncii prestate;
 - d) să stimuleze salariatul pentru munca eficientă și conștiincioasă;
 - e) să tragă salariatul la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - f) să emită acte normative la nivel de unitate;
 - g) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.
12. Angajatorul se obligă:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și convențiilor colective;

- b) să respecte clauzele prezentului contract;
- c) să aprobe, în prima lună de la începutul activității unității (*înregistrarea întreprinderii*), iar în continuare - până la luna martie a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității și, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte (în formă scrisă sau electronică), cu excepția autorităților publice centrale și locale, un exemplar al statelor de personal inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază de competență este amplasată unitatea;
- d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă și un permis nominal de acces la locul de muncă;
- e) să asigure salariatului condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;
- f) să asigure salariatul cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
- f¹) să asigure egalitatea tuturor persoanelor la angajare, potrivit profesiei potrivit orientării și formării profesionale, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;
- f²) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
- f³) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;
- f⁴) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- f⁵) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale;
- f⁶) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;
- g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
- h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul muncii și de prezentul contract;
- i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de Codul muncii;
- 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, în urma unei decizii a organului competent.
- l) să înregistreze și să examineze sesizările salariatului și ale reprezentanților lui privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;
- m) să creeze condiții pentru participarea salariatului la administrarea unității în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
- n) să asigure salariatului condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
- o) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariatului în modul prevăzut de legislația în vigoare;
- p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
- r) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, etc.

13. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (achitarea salariului se face o dată pe lună, pînă la data de 25 a lunii următoare celei de gestiune) Salariul funcției lunare 9 218 lei.

13¹. 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.

13². Plata salariului mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare în conformitate cu art.111 CM.

13³. Compensațiile, sporurile, adausurile și alocațiile pentru muncă prestată:

- pentru zilele de duminică conform art. 109 din CM.
- pentru condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase conform art.139 CM.
- pentru orele suplimentare conform art.157 CM.
- pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare art. 158 CM.
- pentru orele de noapte (22-00 – 6-00) art. 159 CM.

14. Regimul de muncă este cu durată de la ora 8-00 pînă la 17-00. Regimul de muncă poate fi modificat în dependență de necesitățile de producere cu condiția respectării duratei normale de muncă.

15. Regimul de odihnă:

- a) repausul zilnic de la ora 12- pînă la ora13
- b) repausul săptămînal ,conform graficului de lucru.

16. Concediu anual:

- a) concediu anual de bază plătit de 28 de zile
- b) concediu de odihnă anual suplimentar în conformitate cu art. 121 Codul muncii cu durata de 15 zile, inclusiv căsătoria unui salariat - 5 zile, căsătoria copiilor unui angajat - 3 zile, nașterea unui copil sau adopția - 1 zi, decesul părinților, soțului, soției, copiilor - 3 zile, decesul unei a doua rude după grad de rudenie - 1 zi, mame cu copii în clasele I și II/la începutul anului școlar - 1 zi, înscrierea unui membru de familie în Armata Națională - 1 zi.

17. Asigurarea socială se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

18. Asigurarea medicală se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

Titlul II MODIFICAREA CONTRACTULUI

1. Prezentul contract poate fi modificat (completat) printr-un acord suplimentar, semnat de părți care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.
2. 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.
3. 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:
 - a) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărârea comisiei de atestare;
 - b) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare.
4. Salariatul va fi prevenit în scris despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu două luni înainte.
5. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin:
 - a) deplasare în interes de serviciu (independent de acordul lui) (art.70 Codul muncii);
 - b) detașare la alt loc de muncă (numai cu acordul scris al salariatului, art.71 Codul muncii).
6. Se admite schimbarea temporară de către angajator a locului și specificului muncii salariatului pe o perioadă de până la o lună, fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
7. 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 1-2 din prezentul titlu.

Titlul III SUSPENDAREA CONTRACTULUI

1. 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).

Titlul IV ÎNCETAREA CONTRACTULUI

1. 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) pe durată determinată (art.83 din Codul muncii);
 - c) la inițiativa salariatului (art.85 din Codul muncii);
 - d) la inițiativa angajatorului (art.86 din Codul muncii).

Titlul V DISPOZIȚII FINALE

1. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative privind protecția datelor personale ale salariatului.
2. Părțile poartă răspundere pentru nerespectarea condițiilor prezentului Contract individual de muncă în conformitate cu Codul muncii și alte acte normative a RM în vigoare.
3. 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 legislative, precum și pe cale amiabilă.
4. Prezentul contract este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea se înmânează Salariatului în ziua semnării de către părți.

Datele de identificare a părților contractului

Angajatorul

«Armat-Profil» SRL
Adresa: MD-4301, Căușeni, str. Mihail Kogălniceanu, 5
C/f 1012600013286
TVA 4000519
IBAN MD85AG000000022511860708
Bank: BC Moldova-Agroindbank SA f. Anenii Noi
BIC: AGRNMD2X



Moisienco D.

Salariatul

Garanin Piotr
Adresa: Bender, str. Cosmonavtov, №136 ap. 16
Data nașterii 18.08.1978
Buletin B05078432 eliberat de Agenția Servicii Publice
22.08.2023
cod personal 2012802751745

Garanin Piotr

02 mai 2024

mun.Căușeni

«Armat-Profil» SRL, denumit în continuare «Angajator», în persoana directorului dl Denis Moisienco pe de o parte, și dl Marcenco Alexandr, denumit 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:

Titlul I

DISPOZIȚII GENERALE. EXECUTAREA CONTRACTULUI

1. Salariatul este angajat în calitate de (categoria de salarizare) muncitor.
2. Locul de muncă: s. Cocieri (șantier de lucru).
3. Munca este prin cumul.
4. Durata contractului: determinată pînă la data de 13.08.2024 (conform contract de antrepriză № 16 din 14.03.2024 cu Primăria comunei Cocieri) conform art. 55(b) din Cm al RM.
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) – fără perioada de probă.
6. Prezentul contract își produce efectele din 02 mai 2024.
7. Riscurile specifice funcției – conform prevederilor instrucțiunii de securitate și sănătate în muncă a profesiei în cauză și a fișei de post din serviciul în care activează.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea prezentului contract, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative în domeniul muncii;
 - b) la muncă, conform clauzelor prezentului contract individual de muncă;
 - c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă.
 - 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 securitatea și sănătatea în muncă la locul de muncă;
 - g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale, locale, organele de jurisdicție a muncii;
 - h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul contract și cu alte acte legislative și normative;
 - i) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative în vigoare;
 - k) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația RM;
 - l) la alte drepturi prevăzute de Codul muncii și alte acte normative în vigoare.
9. Salariatul se obligă:
 - a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de prezentul contract;
 - b) să îndeplinească prevederile fișei de post;
 - c) să respecte cerințele regulamentului intern al unității și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
 - d) să respecte disciplina muncii;
 - d¹) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
 - d²) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;
 - e) să respecte cerințele de securitate și sanătate în muncă;
 - 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;
 - h) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;
 - i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația RM în vigoare.
10. Atribuțiile specifice ale salariatului sunt prevăzute în fișa postului, care constituie anexa nr.1 la CIM și în Regulamentul intern al unității.
11. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă prezentul contract cu salariatul în modul și în condițiile stabilite de Codul muncii și de alte acte normative;
 - b) să ceară salariatului îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
 - c) să verifice o dată în an corespunderea salariatului funcției deținute sau muncii prestate;
 - d) să stimuleze salariatul pentru munca eficientă și conștiincioasă;
 - e) să tragă salariatul la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - f) să emită acte normative la nivel de unitate;
 - g) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.
12. Angajatorul se obligă:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și convențiilor colective;

- b) să respecte clauzele prezentului contract;
 - c) să aprobe, în prima lună de la începutul activității unității (*înregistrarea întreprinderii*), iar în continuare - până la luna martie a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității și, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte (în formă scrisă sau electronică), cu excepția autorităților publice centrale și locale, un exemplar al statelor de personal inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază de competență este amplasată unitatea;
 - d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă și un permis nominal de acces la locul de muncă;
 - e) să asigure salariatului condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;
 - f) să asigure salariatul cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
 - f¹) să asigure egalitatea tuturor persoanelor la angajare, potrivit profesiei potrivit orientării și formării profesionale, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;
 - f²) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
 - f³) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecuțării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;
 - f⁴) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
 - f⁵) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și hărțuirii sexuale;
 - f⁶) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;
 - g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
 - h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul muncii și de prezentul contract;
 - i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de Codul muncii;
 - 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, în urma unei decizii a organului competent.
 - l) să înregistreze și să examineze sesizările salariatului și ale reprezentanților lui privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre acest lucru persoanele menționate în termenele stabilite de lege;
 - m) să creeze condiții pentru participarea salariatului la administrarea unității în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - n) să asigure salariatului condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
 - o) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariatului în modul prevăzut de legislația în vigoare;
 - p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - r) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, etc.
13. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (achitarea salariului se face o dată pe lună, pînă la data de 25 a lunii următoare celei de gestiune) Salariul funcției lunare 9 218 lei.
- 13¹. 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.
- 13². Plata salariului mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare în conformitate cu art.111 CM.
- 13³. Compensațiile, sporurile, adaosurile și alocațiile pentru muncă prestată:
- pentru zilele de duminică conform art. 109 din CM.
 - pentru condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase conform art.139 CM.
 - pentru orele suplimentare conform art.157 CM.
 - pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare art. 158 CM.
 - pentru orele de noapte (22-00 – 6-00) art. 159 CM.
14. Regimul de muncă este cu durată de la ora 8-00 pînă la 17-00. Regimul de muncă poate fi modificat în dependență de necesitățile de producere cu condiția respectării duratei normale de muncă.
15. Regimul de odihnă:
- a) repausul zilnic de la ora 12- pînă la ora 13
 - b) repausul săptămînal ,conform graficului de lucru.
16. Concediu anual:
- a) concediu anual de bază plătit de 28 de zile
 - b) concediu de odihnă anual suplimentar în conformitate cu art. 121 Codul muncii cu durata de 15 zile, inclusiv căsătoriei unui salariat - 5 zile, căsătoria copiilor unui angajat - 3 zile, nașterea unui copil sau adopția - 1 zi, decesul părinților, soțului, soției, copiilor - 3 zile, decesul unei a doua rude după grad de rudenie - 1 zi, mame cu copii în clasele I și II/la începutul anului școlar - 1 zi, înscrierea unui membru de familie în Armata Națională - 1 zi.
17. Asigurarea socială se efectuează în modul și mărirea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Asigurarea medicală se efectuează în modul și mărirea prevăzute de legislația în vigoare.

Titlul II
MODIFICAREA CONTRACTULUI

1. Prezentul contract poate fi modificat (completat) printr-un acord suplimentar, semnat de părți care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.
2. 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.
3. 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:
 - a) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărârea comisiei de atestare;
 - b) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare.
4. Salariatul va fi prevenit în scris despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu două luni înainte.
5. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin:
 - a) deplasare în interes de serviciu (independent de acordul lui) (art.70 Codul muncii);
 - b) detașare la alt loc de muncă (numai cu acordul scris al salariatului, art.71 Codul muncii).
6. Se admite schimbarea temporară de către angajator a locului și specificului muncii salariatului pe o perioadă de până la o lună, fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
7. 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 1-2 din prezentul titlu.

Titlul III
SUSPENDAREA CONTRACTULUI

1. 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).

Titlul IV
ÎNCETAREA CONTRACTULUI

1. 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) pe durată determinată (art.83 din Codul muncii);
 - c) la inițiativa salariatului (art.85 din Codul muncii);
 - d) la inițiativa angajatorului (art.86 din Codul muncii).

Titlul V
DISPOZIȚII FINALE

1. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative privind protecția datelor personale ale salariatului.
2. Părțile poartă răspundere pentru nerespectarea condițiilor prezentului Contract individual de muncă în conformitate cu Codul muncii și alte acte normative a RM în vigoare.
3. 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 legislative, precum și pe cale amiabilă.
4. Prezentul contract este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea se înmânează Salariatului în ziua semnării de către părți.

Datele de identificare a părților contractului

Angajatorul

«Armat-Profil» SRL
Adresa: MD-4301, Căușeni, str. Mihail Kogălniceanu, 5
C/f 1012600013286
TVA 4000519
IBAN MD85AG000000022511860708
Bank: BC Moldova-Agroindbank SA f.Anenii Noi
BIC: AGRNMD2X796

Director

Moisienco D.

Salariatul

Marcenco Alexandr
Adresa: Bender, str. Enghels, № 6, ap. 18
Data nașterii 17.05.1970
Buletin B25019801 eliberat de ÎS «CRIS «REGISTRU»
02.07.2015
cod personal 0960708891011



Marcenco Alexandr



02 mai 2024

mun. Căușeni

«Armat-Profil» SRL, denumit în continuare «Angajator», în persoana directorului dl Denis Moisienko pe de o parte, și dl Musinov Mihail, denumit în continuare «Salariat», pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul munci, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă convenind asupra următoarelor:

Titlul I

DISPOZIȚII GENERALE. EXECUTAREA CONTRACTULUI

1. Salariatul este angajat în calitate de (categoria de salarizare) pavator.
2. Locul de muncă: s. Cocieri (șantier de lucru).
3. Munca este prin cumul.
4. Durata contractului: determinată până la data de 13.08.2024 (conform contract de antrepriză № 16 din 14.03.2024 cu Primăria comunei Cocieri) conform art. 55(b) din Cm al RM.
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) – fără perioada de probă.
6. Prezentul contract își produce efectele din 02 mai 2024.
7. Riscurile specifice funcției – conform prevederilor instrucțiunii de securitate și sănătate în muncă a profesiei în cauză și a fișei de post din serviciul în care activează.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea prezentului contract, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative în domeniul muncii;
 - b) la muncă, conform clauzelor prezentului contract individual de muncă;
 - c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă.
 - 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 securitatea și sănătatea în muncă la locul de muncă;
 - g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale, locale, organele de jurisdicție a muncii;
 - h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul contract și cu alte acte legislative și normative;
 - i) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative în vigoare;
 - k) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația RM;
 - l) la alte drepturi prevăzute de Codul muncii și alte acte normative în vigoare.
9. Salariatul se obligă:
 - a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de prezentul contract;
 - b) să îndeplinească prevederile fișei de post;
 - c) să respecte cerințele regulamentul intern al unității și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
 - d) să respecte disciplina muncii;
 - d¹) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
 - d²) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;
 - e) să respecte cerințele de securitate și sanătate în muncă;
 - 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;
 - h) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;
 - i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația RM în vigoare.
10. Atribuțiile specifice ale salariatului sunt prevăzute în fișa postului, care constituie anexa nr.1 la CIM și în Regulamentul intern al unității.
11. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă prezentul contract cu salariatul în modul și în condițiile stabilite de Codul muncii și de alte acte normative;
 - b) să ceară salariatului îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
 - c) să verifice o dată în an corespunderea salariatului funcției deținute sau muncii prestate;
 - d) să stimuleze salariatul pentru munca eficientă și conștiincioasă;
 - e) să tragă salariatul la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - f) să emită acte normative la nivel de unitate;
 - g) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.
12. Angajatorul se obligă:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și convențiilor colective;

b) să respecte clauzele prezentului contract;

c) să aprobe, în prima lună de la începutul activității unității (*înregistrarea întreprinderii*), iar în continuare - până la luna martie a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității și, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte (în formă scrisă sau electronică), cu excepția autorităților publice centrale și locale, un exemplar al statelor de personal inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază de competență este amplasată unitatea;

d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă și un permis nominal de acces la locul de muncă;

e) să asigure salariatului condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;

f) să asigure salariatul cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;

f¹) să asigure egalitatea tuturor persoanelor la angajare, potrivit profesiei potrivit orientării și formării profesionale, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;

f²) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;

f³) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;

f⁴) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;

f⁵) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale;

f⁶) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;

g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;

h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul muncii și de prezentul contract;

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

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, în urma unei decizii a organului competent.

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

m) să creeze condiții pentru participarea salariatului la administrarea unității în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;

n) să asigure salariatului condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariatului în modul prevăzut de legislația în vigoare;

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

r) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, etc.

13. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (achitarea salariului se face o dată pe lună, pînă la data de 25 a lunii următoare celei de gestiune) Salariul funcției lunare 9 218 lei.

13¹. 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.

13². Plata salariului mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare în conformitate cu art.111 CM.

13³. Compensațiile, sporurile, adausurile și alocațiile pentru muncă prestată:

- pentru zilele de duminică conform art. 109 din CM.
- pentru condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase conform art.139 CM.
- pentru orele suplimentare conform art.157 CM.
- pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare art. 158 CM.
- pentru orele de noapte (22-00 – 6-00) art. 159 CM.

14. Regimul de muncă este cu durată de la ora 8-00 pînă la 17-00. Regimul de muncă poate fi modificat în dependență de necesitățile de producere cu condiția respectării duratei normale de muncă.

15. Regimul de odihnă:

- a) repausul zilnic de la ora 12- pînă la ora 13
- b) repausul săptămînal ,conform graficului de lucru.

16. Concediu anual:

- a) concediu anual de bază plătit de 28 de zile
- b) concediu de odihna anual suplimentar în conformitate cu art. 121 Codul muncii cu durata de 15 zile, inclusiv căsătoria unui salariat - 5 zile, căsătoria copiilor unui angajat - 3 zile, nașterea unui copil sau adopția - 1 zi, decesul părinților, soțului, soției, copiilor - 3 zile, decesul unei a doua rude după grad de rudenie - 1 zi, mame cu copii în clasele I și II/la începutul anului școlar - 1 zi, înscrierea unui membru de familie în Armata Națională - 1 zi.

17. Asigurarea socială se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

18. Asigurarea medicală se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

Titlul II
MODIFICAREA CONTRACTULUI

1. Prezentul contract poate fi modificat (completat) printr-un acord suplimentar, semnat de părți care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.
2. 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.
3. 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:
 - a) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente confirmate prin hotărârea comisiei de atestare;
 - b) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare.
4. Salariatul va fi prevenit în scris despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu două luni înainte.
5. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin:
 - a) deplasare în interes de serviciu (independent de acordul lui) (art.70 Codul muncii);
 - b) detașare la alt loc de muncă (numai cu acordul scris al salariatului, art.71 Codul muncii).
6. Se admite schimbarea temporară de către angajator a locului și specificului muncii salariatului pe o perioadă de până la o lună fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
7. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 70 din Codul muncii și punctelor 1-2 din prezentul titlu.

Titlul III
SUSPENDAREA CONTRACTULUI

1. 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).

Titlul IV
ÎNCETAREA CONTRACTULUI

1. 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) pe durată determinată (art.83 din Codul muncii);
 - c) la inițiativa salariatului (art.85 din Codul muncii);
 - d) la inițiativa angajatorului (art.86 din Codul muncii).

Titlul V
DISPOZIȚII FINALE

1. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative privind protecția datelor personale al salariatului.
2. Părțile poartă răspundere pentru nerespectarea condițiilor prezentului Contract individual de muncă în conformitate cu Codul muncii și alte acte normative a RM în vigoare.
3. 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 legislative, precum și pe cale amiabilă.
4. Prezentul contract este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea se înmânează Salariatului în ziua semnării de către părți.

Datele de identificare a părților contractului

Angajatorul

«Armat-Profil» SRL
Adresa: MD-4301, Căușeni, str. Mihail Kogălniceanu, 5
C/f 1012600013286
TVA 4000519
IBAN MD85AG000000022511860708
Bank: BC Moldova-Agroindbank SA f.Anenii Noi
BIC: AGRNMD2X796

Director



Moisienco D.

Salariatul

Musinov Mihail
Adresa: Grigoriopol, Vinogradnoe, str. S.Lazo, №7, ap.6
Data nașterii 01.02.1988
Buletin B52016383 eliberat de Agenția Servicii Publice
11.03.2019
cod personal 2019052001174

Musinov Mihail

02 mai 2024

mun.Căușeni

«Armat-Profil» SRL, denumit în continuare «Angajator», în persoana directorului dl Denis Moisienko pe de o parte, și dl Musinov Andrei, denumit 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:

Titlul I

DISPOZIȚII GENERALE. EXECUTAREA CONTRACTULUI

1. Salariatul este angajat în calitate de (categoria de salarizare) pavator.
2. Locul de muncă: s. Cocieri (șantier de lucru).
3. Munca este prin cumul.
4. Durata contractului: determinată până la data de 13.08.2024 (conform contract de antrepriză № 16 din 14.03.2024 cu Primăria comunei Cocieri) conform art. 55(b) din Cm al RM.
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) – fără perioada de probă.
6. Prezentul contract își produce efectele din 02 mai 2024.
7. Riscurile specifice funcției – conform prevederilor instrucțiunii de securitate și sănătate în muncă a profesiei în cauză și a fișei de post din serviciul în care activează.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea prezentului contract, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative în domeniul muncii;
 - b) la muncă, conform clauzelor prezentului contract individual de muncă;
 - c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă.
 - 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 securitatea și sănătatea în muncă la locul de muncă;
 - g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale, locale, organele de jurisdicție a muncii;
 - h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul contract și cu alte acte legislative și normative;
 - i) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative în vigoare;
 - k) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația RM;
 - l) la alte drepturi prevăzute de Codul muncii și alte acte normative în vigoare.
9. Salariatul se obligă:
 - a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de prezentul contract;
 - b) să îndeplinească prevederile fișei de post;
 - c) să respecte cerințele regulamentului intern al unității și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
 - d) să respecte disciplina muncii;
 - d¹) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
 - d²) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;
 - e) să respecte cerințele de securitate și sănătate în muncă;
 - 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;
 - h) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;
 - i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația RM în vigoare.
10. Atribuțiile specifice ale salariatului sunt prevăzute în fișa postului, care constituie anexa nr.1 la CIM și în Regulamentul intern al unității.
11. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă prezentul contract cu salariatul în modul și în condițiile stabilite de Codul muncii și de alte acte normative;
 - b) să ceară salariatului îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
 - c) să verifice o dată în an corespunderea salariatului funcției deținute sau muncii prestate;
 - d) să stimuleze salariatul pentru munca eficientă și conștiincioasă;
 - e) să tragă salariatul la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - f) să emită acte normative la nivel de unitate;
 - g) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.
12. Angajatorul se obligă:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și convențiilor colective;

- b) să respecte clauzele prezentului contract;
- c) să aprobe, în prima lună de la începutul activității unității (*înregistrarea întreprinderii*), iar în continuare - până la luna martie a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității și, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte (în formă scrisă sau electronică), cu excepția autorităților publice centrale și locale, un exemplar al statelor de personal inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază de competență este amplasată unitatea;
- d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă și un permis nominal de acces la locul de muncă;
- e) să asigure salariatului condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;
- f) să asigure salariatul cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
- f¹) să asigure egalitatea tuturor persoanelor la angajare, potrivit profesiei potrivit orientării și formării profesionale, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;
- f²) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
- f³) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;
- f⁴) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- f⁵) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale;
- f⁶) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;
- g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
- h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul muncii și de prezentul contract;
- i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de Codul muncii;
- 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, în urma unei decizii a organului competent.
- l) să înregistreze și să examineze sesizările salariatului și ale reprezentanților lui privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;
- m) să creeze condiții pentru participarea salariatului la administrarea unității în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
- n) să asigure salariatului condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
- o) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariatului în modul prevăzut de legislația în vigoare;
- p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
- r) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, etc.
13. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (achitarea salariului se face o dată pe lună, pînă la data de 25 a lunii următoare celei de gestiune) Salariul funcției lunare 9 218 lei.
- 13¹. 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.
- 13². Plata salariului mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare în conformitate cu art.111 CM.
- 13³. Compensațiile, sporurile, adausurile și alocațiile pentru muncă prestată:
- pentru zilele de duminică conform art. 109 din CM.
 - pentru condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase conform art.139 CM.
 - pentru orele suplimentare conform art.157 CM.
 - pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare art. 158 CM.
 - pentru orele de noapte (22-00 – 6-00) art. 159 CM.
14. Regimul de muncă este cu durată de la ora 8-00 pînă la 17-00. Regimul de muncă poate fi modificat în dependență de necesitățile de producere cu condiția respectării duratei normale de muncă.
15. Regimul de odihnă:
- a) repausul zilnic de la ora 12- pînă la ora 13
 - b) repausul săptămînal ,conform graficului de lucru.
16. Concediu anual:
- a) concediu anual de bază plătit de 28 de zile
 - b) concediu de odihna anual suplimentar în conformitate cu art. 121 Codul muncii cu durata de 15 zile, inclusiv căsătoria unui salariat - 5 zile, căsătoria copiilor unui angajat - 3 zile, nașterea unui copil sau adopția - 1 zi, decesul părinților, soțului, soției, copiilor - 3 zile, decesul unei a doua rude după grad de rudenie - 1 zi, mame cu copii în clasele I și II/la începutul anului școlar - 1 zi, înscrierea unui membru de familie în Armata Națională - 1 zi.
17. Asigurarea socială se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Asigurarea medicală se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

Titlul II
MODIFICAREA CONTRACTULUI

1. Prezentul contract poate fi modificat (completat) printr-un acord suplimentar, semnat de părți care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.
2. 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.
3. 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:
 - a) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărârea comisiei de atestare;
 - b) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare.
4. Salariatul va fi prevenit în scris despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu două luni înainte.
5. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin:
 - a) deplasare în interes de serviciu (independent de acordul lui) (art.70 Codul muncii);
 - b) detașare la alt loc de muncă (numai cu acordul scris al salariatului, art.71 Codul muncii).
6. Se admite schimbarea temporară de către angajator a locului și specificului muncii salariatului pe o perioadă de până la o lună, fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
7. 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 1-2 din prezentul titlu.

Titlul III
SUSPENDAREA CONTRACTULUI

1. 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).

Titlul IV
ÎNCETAREA CONTRACTULUI

1. 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) pe durată determinată (art.83 din Codul muncii);
 - c) la inițiativa salariatului (art.85 din Codul muncii);
 - d) la inițiativa angajatorului (art.86 din Codul muncii).

Titlul V
DISPOZIȚII FINALE

1. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative privind protecția datelor personale ale salariatului.
2. Părțile poartă răspundere pentru nerespectarea condițiilor prezentului Contract individual de muncă în conformitate cu Codul muncii și alte acte normative a RM în vigoare.
3. 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 legislative, precum și pe cale amiabilă.
4. Prezentul contract este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea se înmânează Salariatului în ziua semnării de către părți.

Datele de identificare a părților contractului

Angajatorul

«Armat-Profil» SRL
Adresa: MD-4301, Căușeni, str. Mihail Kogălniceanu, 5
C/f 1012600013286
TVA 4000519
IBAN MD85AG000000022511860708
Bank: BC Moldova-Agroindbank SA f. Anenii Noi
BIC: AGRNMD2X796

Director



Moisienco D.

Salariatul

Musinov Andrei
Adresa: Grigoriopol, Vinogradnoe, str. S.Lazo, №19, ap.9
Data nașterii 15.12.1982
Buletin B25019801 eliberat de ÎS «CRIS «REGISTRU»
02.07.2015
cod personal 2003021053206

Musinov Andrei

02 mai 2024

mun. Căușeni

«Armat-Profil» SRL, denumit în continuare «Angajator», în persoana directorului dl Denis Moisienco pe de o parte, și dl Smitanca Ruslan, denumit 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:

Titlul I

DISPOZIȚII GENERALE. EXECUTAREA CONTRACTULUI

1. Salariatul este angajat în calitate de (categoria de salarizare) pavorator.
2. Locul de muncă: s. Cocieri (șantier de lucru).
3. Munca este prin cumul.
4. Durata contractului: determinată până la data de 13.08.2024 (conform contract de antrepriză № 16 din 14.03.2024 cu Primăria comunei Cocieri) conform art. 55(b) din Cm al RM.
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) – fără perioada de probă.
6. Prezentul contract își produce efectele din 02 mai 2024.
7. Riscurile specifice funcției – conform prevederilor instrucțiunii de securitate și sănătate în muncă a profesiei în cauză și a fișei de post din serviciul în care activează.
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea prezentului contract, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative în domeniul muncii;
 - b) la muncă, conform clauzelor prezentului contract individual de muncă;
 - c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă.
 - 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 securitatea și sănătatea în muncă la locul de muncă;
 - g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale, locale, organele de jurisdicție a muncii;
 - h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul contract și cu alte acte legislative și normative;
 - i) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative în vigoare;
 - k) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația RM;
 - l) la alte drepturi prevăzute de Codul muncii și alte acte normative în vigoare.
9. Salariatul se obligă:
 - a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de prezentul contract;
 - b) să îndeplinească prevederile fișei de post;
 - c) să respecte cerințele regulamentul intern al unității și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
 - d) să respecte disciplina muncii;
 - d¹) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
 - d²) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;
 - e) să respecte cerințele de securitate și sanătate în muncă;
 - 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;
 - h) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;
 - i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația RM în vigoare.
10. Atribuțiile specifice ale salariatului sunt prevăzute în fișa postului, care constituie anexa nr.1 la CIM și în Regulamentul intern al unității.
11. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă prezentul contract cu salariatul în modul și în condițiile stabilite de Codul muncii și de alte acte normative;
 - b) să ceară salariatului îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
 - c) să verifice o dată în an corespunderea salariatului funcției deținute sau muncii prestate;
 - d) să stimuleze salariatul pentru munca eficientă și conștiincioasă;
 - e) să tragă salariatul la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
 - f) să emită acte normative la nivel de unitate;
 - g) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.
12. Angajatorul se obligă:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și convențiilor colective;

- b) să respecte clauzele prezentului contract;
- c) să aprobe, în prima lună de la începutul activității unității (*înregistrarea întreprinderii*), iar în continuare - până la luna martie a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității și, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte (în formă scrisă sau electronică), cu excepția autorităților publice centrale și locale, un exemplar al statelor de personal inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază de competență este amplasată unitatea;
- d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă și un permis nominal de acces la locul de muncă;
- e) să asigure salariatului condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;
- f) să asigure salariatul cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
- f¹) să asigure egalitatea tuturor persoanelor la angajare, potrivit profesiei potrivit orientării și formării profesionale, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;
- f²) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;
- f³) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecuțiilor pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;
- f⁴) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- f⁵) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale;
- f⁶) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;
- g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
- h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul muncii și de prezentul contract;
- i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de Codul muncii;
- 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 amenzi aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, în urma unei decizii a organului competent.
- l) să înregistreze și să examineze sesizările salariatului și ale reprezentanților lui privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre aceste persoanele menționate în termenele stabilite de lege;
- m) să creeze condiții pentru participarea salariatului la administrarea unității în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
- n) să asigure salariatului condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lui de muncă;
- o) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariatului în modul prevăzut de legislația în vigoare;
- p) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
- r) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, etc.
13. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (achitarea salariului se face o dată pe lună, pînă la data de 25 a lunii următoare celei de gestiune) Salariul funcției lunare 9 218 lei.
- 13¹. 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.
- 13². Plata salariului mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare în conformitate cu art.111 CM.
- 13³. Compensațiile, sporurile, adausurile și alocațiile pentru muncă prestată:
- pentru zilele de duminică conform art. 109 din CM.
 - pentru condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase conform art.139 CM.
 - pentru orele suplimentare conform art.157 CM.
 - pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare art. 158 CM.
 - pentru orele de noapte (22-00 – 6-00) art. 159 CM.
14. Regimul de muncă este cu durată de la ora 8-00 pînă la 17-00. Regimul de muncă poate fi modificat în dependență de necesitățile de producere cu condiția respectării duratei normale de muncă.
15. Regimul de odihnă:
- a) repausul zilnic de la ora 12- pînă la ora 13
 - b) repausul săptămînal ,conform graficului de lucru.
16. Concediu anual:
- a) concediu anual de bază plătit de 28 de zile
 - b) concediu de odihna anual suplimentar in conformitate cu art. 121 Codul muncii cu durata de 15 zile, inclusiv căsătoriei unui salariat - 5 zile, căsătoria copiilor unui angajat - 3 zile, nașterea unui copil sau adopția - 1 zi, decesul părinților soțului, soției, copiilor - 3 zile, decesul unei a doua rude după grad de rudenie - 1 zi, mame cu copii în clasele I și II/le începutul anului școlar - 1 zi, înscrierea unui membru de familie în Armata Națională - 1 zi.
17. Asigurarea socială se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Asigurarea medicală se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

Titlul II
MODIFICAREA CONTRACTULUI

1. Presentul contract poate fi modificat (completat) printr-un acord suplimentar, semnat de părți care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.
2. 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.
3. 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:
 - a) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărârea comisiei de atestare;
 - b) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare.
4. Salariatul va fi prevenit în scris despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu două luni înainte.
5. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin:
 - a) deplasare în interes de serviciu (independent de acordul lui) (art.70 Codul muncii);
 - b) detașare la alt loc de muncă (numai cu acordul scris al salariatului, art.71 Codul muncii).
6. Se admite schimbarea temporară de către angajator a locului și specificului muncii salariatului pe o perioadă de până la o lună, fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
7. 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 1-2 din prezentul titlu.

Titlul III
SUSPENDAREA CONTRACTULUI

1. 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).

Titlul IV
ÎNCETAREA CONTRACTULUI

1. Presentul Contract individual de muncă poate înceta:
 - a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310 din Codul muncii)
 - b) pe durată determinată (art.83 din Codul muncii);
 - c) la inițiativa salariatului (art.85 din Codul muncii);
 - d) la inițiativa angajatorului (art.86 din Codul muncii).

Titlul V
DISPOZIȚII FINALE

1. Părțile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii și altor acte normative privind protecția datelor personale ale salariatului.
2. Părțile poartă răspundere pentru nerespectarea condițiilor prezentului Contract individual de muncă în conformitate cu Codul muncii și alte acte normative a RM în vigoare.
3. 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 legislative, precum și pe cale amiabilă.
4. Presentul contract este întocmit în două exemplare având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea se înmânează Salariatului în ziua semnării de către părți.

Datele de identificare a părților contractului

Angajatorul

«Armat-Profil» SRL
Adresa: MD-4301, Căușeni, str. Mihail Kogălniceanu, 5
C/f 1012600013286
TVA 4000519
IBAN MD85AG000000022511860708
Bank: BC Moldova-Agroindbank SA f.Anenii Noi
BIC: AGRIMD2X

Director

Moisienko D.

Salariatul

Smitanca Ruslan
Adresa: Camenca, Ocnita
Data nașterii 22.06.1975
Buletin B17014027 eliberat de Agenția Servicii Publice
08.10.2020
cod personal 2000038011159

Smitanca Ruslan