

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.44/2020

“ 03”Februarie 2020 .

m.Chisinau

SC” Mihcons-Plus”SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare”Angajator”, pe de o parte, și d-l(a) Gulchin Pavel, denumit/a în continuare “Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de muncitor ne calificat

2. Locul de muncă

3. Munca este:

a)de bază

b)prin cumul

4. Durata contractului este:

a)nedeterminată

b)determinată _____ - _____

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) _____

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

a)ziua semnării

b) _____ - _____

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției _____ - _____

8. Salariatul are următoarele drepturi:

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

b)la muncă conform clauzelor contractului individual de muncă;

c)la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;

d)la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;

e)la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

f)la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;

g)la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;

h)la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;

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

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

k)la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;

l)la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

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

n)la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

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

9. Salariatul este obligat:

a)să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c)să respecte regulamentul intern al unității;

d)să respecte disciplina muncii;

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

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

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

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

a)să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;

b)să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;

c)să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;

d)să tragă salariații la răspundere disciplinară în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

e)să emită acte normative la nivel de unitate;

f)să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.

11. Angajatorul este obligat:

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

b)să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

c)să aprobe anual statele de personal ale unității;

d)să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;

e)să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;

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

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

h)să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12¹. De mărirea salariului stabilit depinde:

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

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

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

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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

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

18. Clauze specifice(dacă părțile au convenit) _____ -

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

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

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

a)durata contractului;

b)locul de muncă;

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

Codul muncii etc.

d)cuantumul retribuirii muncii;

e)regimul de muncă și de odihnă;

f)specialitatea,profesia, calificarea, funcția;

g)caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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

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

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

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

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele ce nu depind de voința părților (Art.76 din codul Muncii)

b) prin acordul părților (Art. 77 din codul Muncii)

c) la inițiativa uneia dintre părți (Art. 78 al Codului Muncii)

26.Prezentul contract individual de muncă poate înceta:

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

b) la inițiativa uneia dintre părți(art.85 și 86 din Codul muncii).

27.Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

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

Datele de identificare a părților Contractului

Angajatorul

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m.Chisinau or.Codru

Str.Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director:Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526

emnătura _____

Salariatul

Gulchin Pavel.

Adresa Singerei,s Valea Norocului

Cod personal 0971208223390

Semnătura _____

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.45/2020

"03"Februarie 2020

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

În persoana directorului firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Pirna Sava, denumit/a în continuare "Salariat", pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de muncitor ne calificat
 2. Locul de muncă
 3. Munca este:
 - a) de bază
 - b) prin cumul
 4. Durata contractului este:
 - a) nedeterminată
 - b) determinată _____ - _____
 5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) _____
 6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării
 - b) _____ - _____
- data negociată de părți
7. Riscurile specifice funcției _____ - _____
-
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;
 - b) la muncă conform clauzelor contractului individual de muncă;
 - c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;
 - d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;
 - e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
 - f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;
 - g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;
 - h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;
 - i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod și cu contractul colectiv de muncă;
 - k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;
 - l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
 - n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
 - o) la asigurarea socială obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.
 9. Salariatul este obligat:
 - a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;
 - b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;
 - c) să respecte regulamentul intern al unității;
 - d) să respecte disciplina muncii;
 - e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
 - f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
 - g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.
 10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;
 - b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
 - c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;
 - d) să tragă salariații la răspundere disciplinară în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
 - e) să emită acte normative la nivel de unitate;
 - f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.
 11. Angajatorul este obligat:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
 - b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;
 - c) să aprobe anual statele de personal ale unității;
 - d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;
 - e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;
 - f) să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
 - g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
 - h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;
 - i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conform schemei de încadrare și salarizare

12¹. De mărirea salariului stabilit depinde:

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

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

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

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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

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

18. Clauze specifice(dacă părțile au convenit) _____

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

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

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

a) durata contractului;

b) locul de muncă;

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

Codul muncii etc.

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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

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

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

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

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele ce nu depind de voința părților (Art.76 din codul Muncii)

b) prin acordul părților (Art. 77 din codul Muncii)

c) la inițiativa uneia dintre părți (Art. 78 al Codului Muncii)

26. Prezentul contract individual de muncă poate înceta:

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

b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

27. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

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

Datele de identificare a părților Contractului

Angajatorul

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m.Chisinau or.Codru

Str.Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526

Semnătura _____

Salariatul

Pirna Sava.

Adresa Chisinau, str Belgrad nr.19, bl.3.

tel. 060755604

Buletin de identitate A42094054

Eliberat la data

Cod personal 0981305424709

Semnătura _____

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.46/2020

"02" Martie 2020

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

În persoana directorului firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Raiu Vitali, denumit/a în continuare "Salariat", pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind supra următoarelor:

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

2. Locul de muncă

3. Munca este:

a) de bază

b) prin cumul

4. Durata contractului este:

a) nedeterminată

b) determinată

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit)

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

a) ziua semnării

b)

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției

8. Salariatul are următoarele drepturi:

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

b) la muncă conform clauzelor contractului individual de muncă;

c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;

d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;

e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;

g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;

h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;

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

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

k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;

l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

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

n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

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

9. Salariatul este obligat:

a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c) să respecte regulamentul intern al unității;

d) să respecte disciplina muncii;

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

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

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

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;

b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;

c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;

d) să tragă salariații la răspundere disciplinară în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.

11. Angajatorul este obligat:

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

b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

c) să aprobe anual statele de personal ale unității;

d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;

e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;

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

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

h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4995 lei/Luna

12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:

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

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

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

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar (durata)

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

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

18. Clauze specifice(dacă părțile au convenit) -

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

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

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

a) durata contractului;

b) locul de muncă;

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

Codul muncii etc.

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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

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

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

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

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele ce nu depind de voința părților (Art.76 din codul Muncii)

b) prin acordul părților (Art. 77 din codul Muncii)

c) la inițiativa uneia dintre părți (Art. 78 al Codului Muncii)

26. Prezentul contract individual de muncă poate înceta:

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

b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

27. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

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

Datele de identificare a părților Contractului

Angajatorul

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m. Chisinau or. Codru

Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526

Semnătura

Salariatul

Raiu Vitali

Adresa Chisinau, str. Alba-Iulia nr.204, bl. 1 ap. 68

tel 079660889

Buletin de identitate A03086697

Eliberat la data 19.09.2003

Cod personal 2003003047377

Semnătura

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.48/2020

" 12" Iunie 2020

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

În persoana directorului firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Pislari Mihai, denumit/a în continuare "Salariat", pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de Lacatus auto Categoria II

2. Locul de muncă

3. Munca este:

a) de bază

b) prin cumul

4. Durata contractului este:

a) nedeterminată

b) determinată

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit)

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

a) ziua semnării

b)

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției

8. Salariatul are următoarele drepturi:

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

b) la muncă conform clauzelor contractului individual de muncă;

c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;

d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;

e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;

g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;

h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;

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

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

k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;

l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

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

n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

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

9. Salariatul este obligat:

a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c) să respecte regulamentul intern al unității;

d) să respecte disciplina muncii;

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

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

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

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;

b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;

c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;

d) să tragă salariații la răspundere disciplinară în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.

11. Angajatorul este obligat:

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

b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

c) să aprobe anual statele de personal ale unității;

d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;

e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;

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

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

h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conform schemei de încadrare și salarizare

12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:

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

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

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

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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

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

18. Clauze specifice(dacă părțile au convenit) _____

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

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

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

a) durata contractului;

b) locul de muncă;

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

Codul muncii etc.

d) cuantumul retribuției muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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

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

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

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

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele ce nu depind de voința părților (Art.76 din codul Muncii)

b) prin acordul părților (Art. 77 din codul Muncii)

c) la inițiativa uneia dintre părți (Art. 78 al Codului Muncii)

26. Prezentul contract individual de muncă poate înceta:

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

b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

27. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

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

Datele de identificare a părților Contractului

Angajatorul

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m.Chisinau or.Codru

Str.Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526

Semnătura _____

Salariatul

Pislari Mihai

Adresa Chisinau, or.Codru str.Schiniasa-Deal nr.51/21

tel 068954456

Buletin de identitate BP00162559

Eliberat la data 09.08.2019

Cod personal 2010001005649

Semnătura Pislari

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.49/2020

“ 12”Iunie 2020 .

m.Chisinau

SC” Mihcons-Plus”SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumită în continuare “Angajator”, pe de o parte, și d-l(a) Coziar Victor, denumit/a în continuare “Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind supra următoarele:

1. Salariatul este angajat în calitate de Lacatus auto Categoria II
 2. Locul de muncă
 3. Munca este:
 - a) de bază
 - b) prin cumul
 4. Durata contractului este:
 - a) nedeterminată
 - b) determinată
 5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) _____
 6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării
 - b) _____
- data negociată de părți
7. Riscurile specifice funcției _____
-
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;
 - b) la muncă conform clauzelor contractului individual de muncă;
 - c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;
 - d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;
 - e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
 - f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;
 - g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;
 - h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;
 - i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod și cu contractul colectiv de muncă;
 - k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;
 - l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
 - n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
 - o) la asigurarea socială obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.
 9. Salariatul este obligat:
 - a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;
 - b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;
 - c) să respecte regulamentul intern al unității;
 - d) să respecte disciplina muncii;
 - e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
 - f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
 - g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.
 10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;
 - b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
 - c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;
 - d) să tragă salariații la răspundere disciplinară în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
 - e) să emită acte normative la nivel de unitate;
 - f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.
 11. Angajatorul este obligat:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
 - b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;
 - c) să aprobe anual statele de personal ale unității;
 - d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;
 - e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;
 - f) să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
 - g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
 - h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;
 - i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12¹. De mărirea salariului stabilit depinde:

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

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

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

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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

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

18. Clauze specifice(dacă părțile au convenit) _____

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

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

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

a)durata contractului;

b)locul de muncă;

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

Codul muncii etc.

d)cuantumul retribuirii muncii;

e)regimul de muncă și de odihnă;

f)specialitatea,profesia, calificarea, funcția;

g)caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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

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

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

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

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele ce nu depind de voința părților (Art.76 din codul Muncii)

b) prin acordul părților (Art. 77 din codul Muncii)

c) la inițiativa uneia dintre părți (Art. 78 al Codului Muncii)

26.Prezentul contract individual de muncă poate înceta:

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

b) la inițiativa uneia dintre părți(art.85 și 86 din Codul muncii).

27.Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

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

Datele de identificare a părților Contractului

Angajatorul

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m.Chisinau or.Codru

Str.Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director:Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526/12

Semnătura _____

Salariatul

Coziar Victor

Adresa Soroca Solonet

tel 060194968

Buletin de identitate A32123590

Eliberat la data 25.06.2012

Cod personal 2004032122422

Semnătura _____

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.50/2020

"12" Iunie 2020.

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Mihailov Dmitri, denumit/a în continuare "Salariat", pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind supra următoarele:

1. Salariatul este angajat în calitate de Lacatus auto Categoria II

2. Locul de muncă

3. Munca este:

a) de bază

b) prin cumul

4. Durata contractului este:

a) nedeterminată

b) determinată

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit)

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

a) ziua semnării

b)

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției

8. Salariatul are următoarele drepturi:

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

b) la muncă conform clauzelor contractului individual de muncă;

c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;

d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;

e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;

g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;

h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;

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

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

k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;

l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

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

n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

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

9. Salariatul este obligat:

a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c) să respecte regulamentul intern al unității;

d) să respecte disciplina muncii;

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

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

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

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;

b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;

c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;

d) să tragă salariații la răspundere disciplinară în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.

11. Angajatorul este obligat:

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

b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

c) să aprobe anual statele de personal ale unității;

d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;

e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;

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

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

h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conform schemei de încadrare și salarizare

12¹. De mărirea salariului stabilit depinde:

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

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

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

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

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

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

a) durata contractului;

b) locul de muncă;

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

Codul muncii etc.

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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

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

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

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

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele ce nu depind de voința părților (Art. 76 din codul Muncii)

b) prin acordul părților (Art. 77 din codul Muncii)

c) la inițiativa uneia dintre părți (Art. 78 al Codului Muncii)

26. Prezentul contract individual de muncă poate înceta:

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

b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

27. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

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

Date de identificare a părților Contractului

Angajatorul

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m. Chisinau or. Codru

Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungurcanu Mihail

Tel/fax 022 6675261

Semnătura _____

Salariatul

Mihailov Dmitri

Adresa Soroca Solonet

tel. 068626289

Buletin de identitate B19023101

Eliberat la data 04.01.2017

Cod personal 2004019071907

Semnătura _____

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.51/2020

“ 22”Iunie 2020 .

m.Chisinau

SC” Mihcons-Plus”SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare”Angajator”, pe de o parte, și d-l(a) Spinu Vladimir, denumit/a în continuare “Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de Tencuitoror Categoria III)

2. Locul de muncă

3. Munca este:

a)de bază

b)prin cumul

4. Durata contractului este:

a)nedeterminată

b)determinată _____

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) _____

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

a)ziua semnării

b) _____

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției _____

8. Salariatul are următoarele drepturi:

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

b)la muncă conform clauzelor contractului individual de muncă;

c)la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;

d)la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;

e)la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

f)la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;

g)la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;

h)la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;

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

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

k)la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;

l)la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

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

n)la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

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

9. Salariatul este obligat:

a)să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c)să respecte regulamentul intern al unității;

d)să respecte disciplina muncii;

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

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

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

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

a)să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;

b)să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;

c)să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;

d)să tragă salariații la răspundere disciplinară în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

e)să emită acte normative la nivel de unitate;

f)să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.

11. Angajatorul este obligat:

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

b)să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

c)să aprobe anual statele de personal ale unității;

d)să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;

e)să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;

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

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

h)să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conform schemei de încadrare și salarizare

12¹. De mărirea salariului stabilit depinde:

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

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

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

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

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

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

a) durata contractului;

b) locul de muncă;

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

Codul muncii etc.

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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

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

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

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

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele ce nu depind de voința părților (Art. 76 din codul Muncii)

b) prin acordul părților (Art. 77 din codul Muncii)

c) la inițiativa uneia dintre părți (Art. 78 al Codului Muncii)

26. Prezentul contract individual de muncă poate înceta:

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

b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

27. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

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

Datele de identificare a părților Contractului

Angajatorul

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m. Chisinau or. Codru

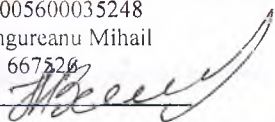
Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667528

Semnătura



Salariatul

Spinu Vladimir

Adresa Nisporeni Ciorești

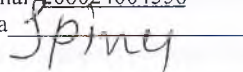
tel

Buletin de identitate B48049849

Eliberat la data 12.01.2018

Cod personal 206024004358

Semnătura



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №. 29 /2018

" 25 iulie 2018

m. Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

În persoana directorului firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Ciorba Victor denumit/a în continuare "Salariat", pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de dulgher
2. Locul de muncă
3. Munca este:
 - a) de bază
 - b) prin cumul
4. Durata contractului este:
 - a) nedeterminată
 - b) determinată _____
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit)
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării
 - b) _____ data negociată de părți
7. Riscurile specifice funcției _____
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;
 - b) la muncă conform clauzelor contractului individual de muncă;
 - c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;
 - d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;
 - e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
 - f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;
 - g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;
 - h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;
 - i) la liberă asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod și cu contractul colectiv de muncă;
 - k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;
 - l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
 - n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
 - o) la asigurarea socială obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.
9. Salariatul este obligat:
 - a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;
 - b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;
 - c) să respecte regulamentul intern al unității;
 - d) să respecte disciplina muncii;
 - e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
 - f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
 - g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;
 - b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
 - c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;
 - d) să tragă salariații la răspundere disciplinară în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
 - e) să emită acte normative la nivel de unitate;
 - f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.
11. Angajatorul este obligat:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
 - b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;
 - c) să aprobe anual statele de personal ale unității;
 - d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;
 - e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;
 - f) să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
 - g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
 - h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;
 - i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;
 - j) să furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;

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

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

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

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

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

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

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

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

5950 lei/luna

- 12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:

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

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

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

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

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

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

a) durata contractului;

b) locul de muncă;

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

Codul muncii etc.

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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

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

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

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

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele ce nu depind de voința părților (Art. 76 din codul Muncii)

b) prin acordul părților (Art. 77 din codul Muncii)

c) la inițiativa uneia dintre părți (Art. 78 al Codului Muncii)

26. Prezentul contract individual de muncă poate înceta:

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

b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

27. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

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

Datele de identificare a părților Contractului

Angajatorul

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m. Chisinau or. Codru

Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526

Semnătura _____

Salariatul

Ciorba Victor

Adresa Criuleni, Cruglic

tel _____

Buletin de identitate B 21020108

Eliberat la data 25.08.2017

Cod personal 2000021040786

Semnătura _____

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.34/2015

"23"august 2015.

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

În persoana directorului firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Botnari Alexandru, denumit/a în continuare "Salariat", pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de diriginte de șantier (studii superioare)

2. Locul de muncă șantierele SC Mihcons Plus SRL.

3. Munca este:

a) de bază

b) prin cumul

4. Durata contractului este:

a) nedeterminată

b) determinată

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) _____

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

a) ziua semnării

b) _____

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției _____

8. Salariatul are următoarele drepturi:

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

b) la muncă conform clauzelor contractului individual de muncă;

c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;

d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;

e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;

g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;

h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;

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

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

k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;

l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

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

n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

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

9. Salariatul este obligat:

a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c) să respecte regulamentul intern al unității;

d) să respecte disciplina muncii;

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

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

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

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;

b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;

c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;

d) să tragă salariații la răspundere disciplinară în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.

11. Angajatorul este obligat:

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

b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

c) să aprobe anual statele de personal ale unității;

d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;

e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;

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

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

h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conform schemei de încadrare și salarizare

- 12¹. De mărirea salariului stabilit depinde:

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

13. Regimul de muncă Luni-Vineri de la 8-00 pînă la 17-00

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

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

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

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

a) durata contractului;

b) locul de muncă;

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

Codul muncii etc.

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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

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

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

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

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele ce nu depind de voința părților (Art. 76 din Codul Muncii)

b) prin acordul părților (Art. 77 din Codul Muncii)

c) la inițiativa uneia dintre părți (Art. 78 al Codului Muncii)

26. Prezentul contract individual de muncă poate înceta:

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

b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

27. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

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

Datele de identificare a părților Contractului

Angajatorul

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m. Chișinău or. Codru

Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526

Semnătura _____

Salariatul

Botnari Alexandru

Adresa Chișinău, Dobrogea, str. Luceafarul 5 a

tel _____

Buletin de identitate A 42233220,

Eliberat la data 15.03.2012

Cod personal 2003042035425

Semnătura _____

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.31

"01" octombrie 2013.

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Sopromadze Tamara denumit/a în continuare "Salariat", pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de inginer de producere.
2. Locul de muncă SC Mihcons Plus SRL.
3. Munca este:
a) de bază
b) prin cumul
4. Durata contractului este:
a) nedeterminată
b) determinată -
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) -
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
a) aziua semnării
b) -

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției -

8. Salariatul are următoarele drepturi:

- a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;
- b) la muncă conform clauzelor contractului individual de muncă;
- c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;
- d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;
- e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
- f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;
- g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;
- h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;
- i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod și cu contractul colectiv de muncă;
- k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;
- l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- o) la asigurarea socială obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.

9. Salariatul este obligat:

- a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;
- b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;
- c) să respecte regulamentul intern al unității;
- d) să respecte disciplina muncii;
- e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
- f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
- g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

- a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;
- b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
- c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;
- d) să tragă salariații la răspundere disciplinară în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
- e) să emită acte normative la nivel de unitate;
- f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.

11. Angajatorul este obligat:

- a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
- b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;
- c) să aprobe anual statele de personal ale unității;
- d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;
- e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;
- f) să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
- g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
- h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;
- i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2100 lei/luna

12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:

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

13. Regimul de muncă Luni-Vineri de la 8-00 pînă la 17-00

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

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

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

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

a) durata contractului;

b) locul de muncă;

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

Codul muncii etc.

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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

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

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

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

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele ce nu depind de voința părților (Art. 76 din codul Muncii)

b) prin acordul părților (Art. 77 din codul Muncii)

c) la inițiativa uneia dintre părți (Art. 78 al Codului Muncii)

26. Prezentul contract individual de muncă poate înceta:

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

b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

27. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

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

Date de identificare a părților Contractului

Angajatorul

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m. Chișinău or. Codru

Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 283285

Semnătura _____

Salariatul

Sopromadze Tamara

Adresa r. Dubasari s. Pirita

tel. 06832 5053 / 064846 383

Buletin de identitate: A52001145

Eliberat la data 13.07.2005 of. 42

Cod personal 2003013022829

Semnătura _____

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.11/2016

"05" OCTOMBRIE 2016.

m. Chisinau

SC" Mihcons-Plus" SRL

În persoana directorului firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Ciorescu Gheorghe denumit/a în continuare "Salariat", pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de templar în construcții cat. II

2. Locul de muncă santierile SC Mihcons Plus SRL.

3. Munca este:

a) de bază

b) prin cumul

4. Durata contractului este:

a) nedeterminată

b) determinată _____

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) _____

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

a) ziua semnării

b) _____

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției _____

8. Salariatul are următoarele drepturi:

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

b) la muncă conform clauzelor contractului individual de muncă;

c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;

d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;

e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;

g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;

h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;

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

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

k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;

l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

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

n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

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

9. Salariatul este obligat:

a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c) să respecte regulamentul intern al unității;

d) să respecte disciplina muncii;

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

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

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

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;

b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;

c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;

d) să tragă salariații la răspundere disciplinară în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.

11. Angajatorul este obligat:

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

b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

c) să aprobe anual statele de personal ale unității;

d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;

e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;

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

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

h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13.67 lei/ora (mediu 169 ore * 13.67 lei = 2310.23 lei/luna)

12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:

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

13. Regimul de muncă Luni-Vineri de la 8-00 pînă la 17-00

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

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit)

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

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

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

a) durata contractului;

b) locul de muncă;

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

Codul muncii etc.

d) cuantumul retribuției muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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

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

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

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

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele ce nu depind de voința părților (Art. 76 din codul Muncii)

b) prin acordul părților (Art. 77 din codul Muncii)

c) la inițiativa uneia dintre părți (Art. 78 al Codului Muncii)

26. Prezentul contract individual de muncă poate înceta:

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

b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

27. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

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

Datele de identificare a părților Contractului

Angajatorul

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m. Chișinău or. Codru

Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526

Semnătura

Salariatul

Ciorescu Gheorghe

Adresa Chișinău, Singera, str. S. Lazo 3 a.5.

tel.

Buletin de identitate A42099556,

Eliberat la data 22.04.2002.

Cod personal 2002042069670.

Semnătura

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.3/2015

"03" martie 2015

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Gutan Mihail denumit/a în continuare "Salariat", pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de muncitor necalificat în construcții
2. Locul de muncă santierile SC Mihcons Plus SRL.
3. Munca este:

a) de bază

b) prin cumul

4. Durata contractului este:

a) nedeterminată

b) determinată

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit)

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

a) ziua semnării

b)

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției

8. Salariatul are următoarele drepturi:

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

b) la muncă conform clauzelor contractului individual de muncă;

c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;

d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;

e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;

g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;

h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;

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

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

k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;

l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

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

n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

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

9. Salariatul este obligat:

a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c) să respecte regulamentul intern al unității;

d) să respecte disciplina muncii;

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

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

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

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;

b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;

c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;

d) să tragă salariații la răspundere disciplinară în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.

11. Angajatorul este obligat:

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

b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

c) să aprobe anual statele de personal ale unității;

d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;

e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;

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

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

h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

i) să negocieze salariații salariații și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9,77 lei/ora (mediu 9,77 lei * 169ore=1651,13 lei/luna)

12¹. De mărirea salariului stabilit depinde:

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

13. Regimul de muncă Luni-Vineri de la 8-00 pînă la 17-00

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

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

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

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

a) durata contractului;

b) locul de muncă;

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

Codul muncii etc.

d) cuantumul retribuției muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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

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

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

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

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele ce nu depind de voința părților (Art. 76 din codul Muncii)

b) prin acordul părților (Art. 77 din codul Muncii)

c) la inițiativa uneia dintre părți (Art. 78 al Codului Muncii)

26. Prezentul contract individual de muncă poate înceta:

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

b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).

27. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

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

Datele de identificare a părților Contractului

Angajatorul

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresă m. Chisinau or. Codru

Str. Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director: Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526

Semnătura

Salariatul

Gutan Mihail

Adresă m. Chisinau str. N. Titulescu 2 a.1

tel _____

Buletin de identitate: A42215201

Eliberat la data 03.09.2010

Cod personal 2010042009729

Semnătura

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.15/2015

02 noiembrie 2015

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Boclinca Serghei denumit/a în continuare "Salariat", pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de maistru lucrări de constructive și montaj
 2. Locul de muncă SC Mihcons Plus SRL.
 3. Munca este:
 - a) de bază
 - b) prin cumul
 4. Durata contractului este:
 - a) nedeterminată
 - b) determinată
 5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 2 luni
 6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 - a) ziua semnării
 - b)
- data negociată de părți
7. Riscurile specifice funcției
-
8. Salariatul are următoarele drepturi:
 - a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;
 - b) la muncă conform clauzelor contractului individual de muncă;
 - c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;
 - d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;
 - e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
 - f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;
 - g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;
 - h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;
 - i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la participare în administrarea unității, în conformitate cu prezentul cod și cu contractul colectiv de muncă;
 - k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;
 - l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
 - n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
 - o) la asigurarea socială obligator în modul prevăzut de legislația în vigoare.
 9. Salariatul este obligat:
 - a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;
 - b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;
 - c) să respecte regulamentul intern al unității;
 - d) să respecte disciplina muncii;
 - e) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
 - f) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
 - g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.
 10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;
 - b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
 - c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;
 - d) să tragă salariații la răspundere disciplinară în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;
 - e) să emită acte normative la nivel de unitate;
 - f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.
 11. Angajatorul este obligat:
 - a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
 - b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;
 - c) să aprobe anual stările de personal ale unității;
 - d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;
 - e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;
 - f) să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
 - g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
 - h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3420 lei /luna

12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:

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

13. Regimul de muncă Luni-Vineri de la 8-00 pîna la 17-00

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

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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

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

18. Clauze specifice(dacă părțile au convenit) _____

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

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

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

a)durata contractului;

b)locul de muncă;

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

Codul muncii etc.

d)cuantumul retribuirii muncii;

e)regimul de muncă și de odihnă;

f)specialitatea,profesia, calificarea, funcția;

g)caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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

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

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

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

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele ce nu depind de voința părților (Art.76 din codul Muncii)

b) prin acordul părților(Art. 77 din codul Muncii)

c) la inițiativa uneia dintre părți (Art. 78 al Codului Muncii)

26.Prezentul contract individual de muncă poate înceta:

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

b) la inițiativa uneia dintre părți(art.85 și 86 din Codul muncii).

27.Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

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

Datele de identificare a părților Contractului

Angajatorul

SC „Mihcons Plus” SRL

Adresa m.Chisinau or.Codru

Str.Cobzarilor 22/1

Cod fiscal 1005600035248

Director:Ungureanu Mihail

Tel/fax 022 667526

Semnătura

Salariatul

Boclinca Serghei

Adresa m.Chisinau str.Dimo 22 a.31A

tel _____

Buletin de identitate:A30070519

Eliberat la data 05.03.2012

Cod personal 2006030002313

Semnătura

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.15/2017

“ 09”Noiembrie 2017

m.Chisinau

SC” Mihcons-Plus”SRL

în persoana directorul firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare ”Angajator”, pe de o parte, și d-l(a) Obreja Nicolae denumit/a în continuare ”Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de tencuitor categoria II.

2. Locul de muncă santier

3. Munca este:

a) de bază

b) prin cumul

4. Durata contractului este:

a) nedeterminată

b) determinată _____

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) _____

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

a) ziua semnării

b) _____

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției _____

8. Salariatul are următoarele drepturi:

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

b) la muncă conform clauzelor contractului individual de muncă;

c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;

d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;

e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;

g) la adfesare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;

h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;

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

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

k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;

l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

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

n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

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

9. Salariatul este obligat:

a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c) să respecte regulamentul intern al unității;

d) să respecte disciplina muncii;

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

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

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

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;

b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;

c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;

d) să tragă salariații la răspundere disciplinară în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.

11. Angajatorul este obligat:

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

b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

c) să aprobe anual statele de personal ale unității;

d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;

e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;

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

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

h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuirii muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decît cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decît salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)
15.50 lei/ora (mediu 2619.50 lei pentru luna întreaga mediu 169 ore/luna)

12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:

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

13. Regimul de muncă flexibil Luni-Vineri între ora 8-30 și 17-30, sîmbata 8-30 pîna la 14-00

14. Regimul de odihnă pauza zilnică 12-30 pîna la 13-30; zile de odihna Sîmbata,Duminica

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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

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

18. Clauze specifice(dacă părțile au convenit) _____

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

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

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

a)durata contractului;

b)locul de muncă;

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

Codul muncii etc.

d)cuantumul retribuirii muncii;

e)regimul de muncă și de odihnă;

f)specialitatea,profesia, calificarea, funcția;

g)caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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

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

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

24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lor pot avea loc în strictă corespundere cu prebăvederile articolelor 68 și 71 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de Muncă.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele ce nu depind de voința părților (Art.76 din codul Muncii)

b) prin acordul părților (Art. 77 din codul Muncii)

c) la inițiativa uneia dintre părți (Art. 78 al Codului Muncii)

26.Prezentul contract individual de muncă poate înceta:

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

b) la inițiativa uneia dintre părți(art.85 și 86 din Codul muncii).

27.Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

28.Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la

Angajator, iar cel de-al doilea- la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului

Angajatorul

SC „Mihcons Plus” SRL
Adresa m.Chisinau or.Codru
Str.Cebzarilor 22/1
Cod fiscal 1005600035248
Director: Ungureanu Mihail
Tel/fax 022 66 1526



Salariatul

Obreia Nicolae

Adresa Nisporeni s. Marinici
tel 079013656
Buletin de identitate A01148634
Eliberat la data 27.09.2012
Cod personal 09703305363912.

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ №.16/2017

09 Noiembrie 2017

m.Chisinau

SC" Mihcons-Plus"SRL

în persoana directorului firmei Ungureanu Mihail denumit(ă) în continuare "Angajator", pe de o parte, și d-l(a) Obreja Maria denumit/a în continuare "Salariat", pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind supra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de tencuitor, categoria II.

2. Locul de muncă santier

3. Munca este:

a) de bază

b) prin cumul

4. Durata contractului este:

a) nedeterminată

b) determinată

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit)

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

a) ziua semnării

b)

data negociată de părți

7. Riscurile specifice funcției

8. Salariatul are următoarele drepturi:

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

b) la muncă conform clauzelor contractului individual de muncă;

c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective;

d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;

e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;

g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;

h) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative;

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

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

k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;

l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

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

n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

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

9. Salariatul este obligat:

a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c) să respecte regulamentul intern al unității;

d) să respecte disciplina muncii;

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

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

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

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de prezentul cod și de alte acte normative;

b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;

c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;

d) să tragă salariații la răspundere disciplinară în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

f) să creeze patronate pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale și să adere la ele.

11. Angajatorul este obligat:

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

b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

c) să aprobe anual statele de personal ale unității;

d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;

e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii;

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

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

h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;

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

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

i) 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;

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

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

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

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

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

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

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

15.50 lei/oră (mediu 2619.50 lei pentru luna întreaga mediu 169 ore/lună)

12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:

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

13. Regimul de muncă flexibil Luni-Vineri între ora 8-30 și 17-30, sîmbata 8-30 pînă la 14-00

14. Regimul de odihnă pauza zilnică 12-30 pînă la 13-30; zile de odihnă Sîmbata, Duminică

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile (durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____ (durata)

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

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

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

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

a) durata contractului;

b) locul de muncă;

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

Codul muncii etc.

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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

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

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

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

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

a) în circumstanțele ce nu depind de voința părților (Art.76 din codul Muncii)

b) prin acordul părților (Art. 77 din codul Muncii)

c) la inițiativa uneia dintre părți (Art. 78 al Codului Muncii)

26. Prezentul contract individual de muncă poate înceta:

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

b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

27. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

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

Datele de identificare a părților Contractului

Angajatorul

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



Semnătura

Salariatul

Obreia Maria

Adresa Nisporeni s. Iurcenii

tel 079013659

Buletin de identitate A89131468

Eliberat la data 31.05.2011

Cod personal 2003024045864

Semnătura

Contract individual de muncă nr. 1

Chișinău

(localitatea)

" 08 "februarie 2012

S.C."Mihcons-Plus"SRL

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

denumit (a) în continuare "Angajator", în persoana „ Ungureanu Mihail - director ,

(numele, prenumele, funcția)

pe de o parte, și dl (dna) Pîmău Ecateriana ,

(numele, prenumele)

denumit (a) în continuare "Salariat", pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de zugrav categoria II

(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă La șantierul de construcție

(denumirea subdiviziunii unității)

3. Munca este:

a) de bază; DE BAZĂ

b) prin cumul,

4. Durata Contractului este:

a) nedeterminată;

b) determinată nedeterminată

(termenul concret)

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 12 LUNI

(termenul concret)

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

a) ziua semnării;

b) ZIUA SEMNĂRII

(data negociată de părți)

7. Riscurile specifice funcției NU SUNT

(muncă în condiții grele sau periculoase)

8. Salariatul are următoarele drepturi:

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

b) alte drepturi NU SUNT

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

9. Salariatul este obligat:

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

b) să îndeplinească alte obligații NU SUNT

(se specifică obligațiile suplimentare negociate de părți)

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

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

b) alte drepturi NU SUNT

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

11. Angajatorul este obligat:

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

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

muncă, printre care NU SUNT

(se specifică obligațiile suplimentare)

12. Condițiile de remunerare a muncii salariatului Conform schemei de încadrare și salarizare

(salariul de funcție sau tarifar, suplimentele, sporurile, adaosurile, premiile, ajutoarele materiale.

compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca presată în condiții grele,

vătămate și/sau periculoase, intensitatea muncii etc.)

13. Regimul de muncă de la 8⁰⁰ pînă la 17⁰⁰ de luni pînă vineri

(durata normală sau redusă a timpului de muncă, lipul săptămîni de muncă, durata zilnică a timpului

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

14. Regimul de odihnă de la 12⁰⁰ pînă la 13⁰⁰ zi liberă sîmbăta.duminica

(repausul zilnic, repausul săptămînal etc.)

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile lucrătoare

(durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar

NU SUNT

(durata)

16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) NU SUNT

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

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

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

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

- a) durata contractului;
- b) locul de muncă;
- c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 al Codului muncii etc);
- d) quantumul remunerării muncii;
- e) regimul de muncă și de odihnă;
- f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
- g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

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

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

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

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

26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

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

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

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

28. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

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

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Salariatul

Adresa: Chișinău or.Codru
str. Cobzarelor 22/1
Cod fiscal 1005600035248

Adresa Chișinău, Botanica str.Belgrad 19 nr. 3 ap. 26
Buletin de identitate A 42085252
eliberat _____ of 42
cod personal 2001042109061

cod personal de asigurări sociale

Semnătura

Semnătura

L.Ș