

16. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.
17. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____
18. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la pct. 18 _____
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 :
- durata contractului;
 - locul de muncă;
 - specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 din Codul muncii etc.) ;
 - cuantumul retribuirii muncii;
 - regimul de muncă și de odihnă;
 - specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - 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) 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.
24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 63 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni :
- În circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 din Codul muncii);
 - Prin acordul părților (art.77 Codul muncii);
 - La inițiativa unei dintre părți (art. 78 din Codul muncii).
26. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:
- În circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310 din Codul muncii);
 - La inițiativa unei 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 având aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea la Salariat.
30. Cu Regulamentul intern salariatul a făcut cunoștință.

Datele de identitate a părților Contractului:

«Angajator»

"P.V. Const-Service" S.R.L.
mun. Chișinău, str. Gh.Asachi, 79/2
CUI 1004600070745

Director General
Gheorghiu Valeriu

V.Gheorghiu

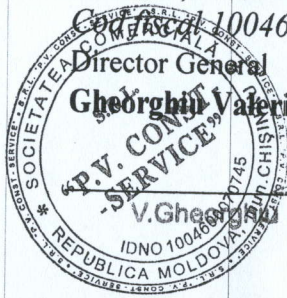
«Salariat»

Adresa _____ *av*

buletin de identitate _____
eliberat _____

cod personal _____ *10*

Semnătura _____ *av*



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 671

"11" "09" 2023

num. Cuișinău

SRL "Verilarproiect", denumită în continuare «Angajator», în persoana **Directorului General Țoi Alexandru**, pe de o parte, și **dna/dl Yaga Nicolae**, denumit în continuare «Salariat», pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45 – 94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de drumar
2. Locul de muncă: Obiecte
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 angajării
7. Riscurile specifice funcției: _____
8. Salariatul are următoarele drepturi :
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi _____
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații _____
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi _____
11. Angajatorul este obligat :
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă, printre care _____
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului conform schemei de încadrare
13. Regimul de muncă: saptamînal 8 ore
14. Regimul de odihnă: flexibil, zile de odihnă
15. Concediile anuale:
 - a) Concediul de odihnă 28
 - b) Concediul de odihnă anual suplimentar _____
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) _____

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la pct. 18 _____
20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) 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 din Codul muncii etc.*) ;
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de muncă și de odihnă;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art. 70 și 71 din Codul muncii.
24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
25. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni :
 - a) În circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 din Codul muncii);
 - b) Prin acordul părților (art.77 Codul muncii);
 - c) La inițiativa unei 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 unei 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.
30. Cu Regulamentul intern salariatul a făcut cunoștință.

Datele de identitate a părților Contractului:



Toi Alexandru

A.Toi

«Salariat»

Adresa _____

buletin de identitate nr. _____

eliberat la _____

cod personal _____

Semnătura _____

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 653

"28" 08 2023

mun. Chișinău

SRL "Verilarproiect", denumiă în continuare «Angajator», în persoana **Directorului General Țoi Alexandru**, pe de o parte, și dna/dl Mărușila Constantin, denumit în continuare «Salariat», pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45 – 94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de drumar
2. Locul de muncă: Proiecte
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 angajării
7. Riscurile specifice funcției: —
8. Salariatul are următoarele drepturi :
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi —
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații —
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi —
11. Angajatorul este obligat :
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă, printre care —
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului conform schemei de încadrare
13. Regimul de muncă: saptamînal 8 ore
14. Regimul de odihnă: flexibil, zile de odihnă
15. Concediile anuale:
 - a) Concediul de odihnă 28
 - b) Concediul de odihnă anual suplimentar —
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) —

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la pct. 18 _____
20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) 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 din Codul muncii etc.*) ;
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de muncă și de odihnă;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art. 70 și 71 din Codul muncii.
24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
25. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni :
 - a) În circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 din Codul muncii);
 - b) Prin acordul părților (art.77 Codul muncii);
 - c) La inițiativa unei 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 unei 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.
30. Cu Regulamentul intern salariatul a făcut cunoștință.

Datele de identitate a părților Contractului:

«Angajator»

VERILAR PROIECT

ȘI L VERILAR PROIECT

str. Academiei, 17A

Cod de înregistrare 003806002678

Director General

Toi Alexandru

A.Toi

«Salariat»

Adresa _____

buletin de identitate _____

eliberat _____

cod personal _____

Semnătura _____

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 655

" 30 " 08 2023

mun. Chișinău

SRL "Verilarproiect", denumi-ă în continuare «Angajator», în persoana **Directorului General Țoi Alexandru**, pe de o parte, și dna/dl Mezanos Vasceslav, denumi-ă în continuare «Salariat», pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45 - 94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de săpător
2. Locul de muncă: obiecte
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 angajării
7. Riscurile specifice funcției: —
8. Salariatul are următoarele drepturi :
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi —
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații —
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi —
11. Angajatorul este obligat :
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă, printre care —
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului conform schemei de încadrare lei
13. Regimul de muncă: saptamînal 8 ore
14. Regimul de odihnă: flexibil, zile de odihnă
15. Concediile anuale:
 - a) Concediul de odihnă 28
 - b) Concediul de odihnă anual suplimentar —
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) —

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la pct. 18 _____
20. Presentul 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 din Codul muncii etc.*) ;
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de muncă și de odihnă;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art. 70 și 71 din Codul muncii.
24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
25. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni :
 - a) În circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 din Codul muncii);
 - b) Prin acordul părților (art.77 Codul muncii);
 - c) La inițiativa unei dintre părți (art. 78 din Codul muncii).
27. Presentul Contract individual de muncă poate înceta:
 - a) În circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310 din Codul muncii);
 - b) La inițiativa unei 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. Presentul 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.
30. Cu Regulamentul intern salariatul a făcut cunoștință.

Datele de identitate a părților Contractului:



Angajator
 SRI LEMAR PROIECT
 Calea Chișinău, str. Academiei, 17A
 Cod fiscal 100260002678
 Director General

Țoi Alexandru

A.Țoi

«Salariat»

Adresa _____

buletin de identitate

eliberat _____

cod personal _____

Semnătura _____

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 658

„ 07 ” 09 2023

nr. 1 Cuișinău

SRL "Verilarproiect", denumiă în continuare «Angajator», în persoana **Directorului General Țoi Alexandru**, pe de o parte, și dna/dl Dumitru Victor, denumit în continuare «Salariat», pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45 – 94 din Codul muncii, coroborat 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 drumier
2. Locul de muncă: Obiecte
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 angajării
7. Riscurile specifice funcției: _____
8. Salariatul are următoarele drepturi :
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi _____
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații _____
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi _____
11. Angajatorul este obligat :
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative și convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă, printre care _____
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului conform schemei de lucru din anexă
13. Regimul de muncă: saptaminal 8 ore
14. Regimul de odihnă: flexibil, zile de odihnă
15. Concediile anuale:
 - a) Concediul de odihnă 28
 - b) Concediul de odihnă anual suplimentar _____
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) _____

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariații în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la pct. 18 _____
20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) 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, în vederea clauzelor specifice conform art.51 din Codul muncii etc.) ;
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de muncă și de odihnă;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator în vederea plasării în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art. 70 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 al 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 prezenta 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 Codul muncii);
 - c) La inițiativa unei 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 unei 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 Salariați.
30. Cu Regulamentul intern salariatul a făcut cunoștință.

Datele de identitate a părților Contractului:

«Salariați»

Adresa _____

buletin de identitate / _____

eliberat _____

cod personal _____

Semnătura _____



Director General

Țoi Alexandru

A. Toi

[Handwritten signature]

mun. Chișinău, str. Academiei, 17A

Id. fiscal 6002600002678

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 662

„ 07 ” 09 2023

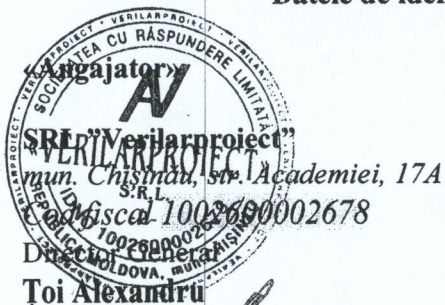
mun. Chișinău

SRL „Verilarproiect”, denumită în continuare «Angajator», în persoana **Directorului General Țoi Alexandru**, pe de o parte, și dna/dl Iușca Victoria, denumit în continuare «Salariat», pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45 – 94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de oltrumar
2. Locul de muncă: obiecte
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 angajării
7. Riscurile specifice funcției: _____
8. Salariatul are următoarele drepturi :
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi _____
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații _____
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi _____
11. Angajatorul este obligat :
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă, printre care _____
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului conform schemei de încadrare
13. Regimul de muncă: saptaminal 8 ore
14. Regimul de odihnă: flexibil, zile de odihnă
15. Concediile anuale:
 - a) Concediul de odihnă 28
 - b) Concediul de odihnă anual suplimentar _____
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) _____

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la pct. 18
20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) 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, înțelesul clauzelor specifice conform art.51 din Codul muncii etc.*) ;
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de muncă și de odihnă;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator din cauza plasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art. 90 și 91 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 situația răspunderii 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 Codul muncii);
 - c) La inițiativa unei 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 unei 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.
30. Cu Regulamentul intern salariatul a făcut cunoștință.

Datele de identitate a părților Contractului:



Toi Alexandru

A.Toi

«Salariat»

Adresa _____

buletin de identitate _____

eliberat _____

cod personal _____

Semnătura _____

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 669

" 11 " 09 2003

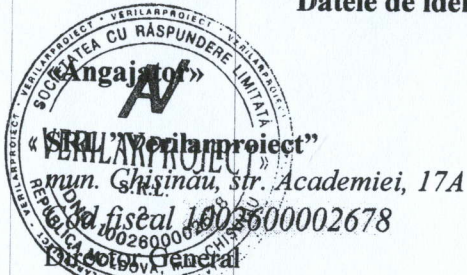
mun. Chișinău

SRL "Verilarproiect", denumită în continuare «Angajator», în persoana **Directorului General Țoi Alexandru**, pe de o parte, și dna/dl Benicini Olga, denumit în continuare «Salariat», pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45 - 94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de săpător
2. Locul de muncă: otoieete
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 angajării
7. Riscurile specifice funcției: —
8. Salariatul are următoarele drepturi :
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi —
9. Salariatul este obligat:
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații —
10. Angajatorul are următoarele drepturi:
 - a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) alte drepturi —
11. Angajatorul este obligat :
 - a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă printre care —
12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului conform schemei de încadrare
13. Regimul de muncă: saptaminal 8 ore
14. Regimul de odihnă: flexibil, zile de odihnă
15. Concediile anuale:
 - a) Concediul de odihnă 28
 - b) Concediul de odihnă anual suplimentar —
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) —

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la pct. 18 _____
20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) 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 din Codul muncii etc.*) ;
 - d) cuantumul retribuirii muncii;
 - e) regimul de muncă și de odihnă;
 - f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.
23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art. 70 și 71 din Codul muncii.
24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
25. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.
26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni :
 - a) În circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 din Codul muncii);
 - b) Prin acordul părților (art.77 Codul muncii);
 - c) La inițiativa unei 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 unei 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.
30. Cu Regulamentul intern salariatul a făcut cunoștință.

Datele de identitate a părților Contractului:



Toi Alexandru

A. Toi

«Salariat»

Adresa _____

buletin de identitate

eliberat _____

cod personal _____

Semnătura _____