# CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ Nr. 01/08-19

08 august 2019 mun. Chişinău

**"SERPAVIS" S.R.L.,** înregistrată la 21 februarie 2009, număr de identificare de stat 1009606001052, cu sediul în r-nul Teleneşti, s. Băneşti, (în continuare - Angajator), reprezentată prin Administratorul dl Popovici Sergiu, care acţionează în baza Statutului, pe de o parte, si

**Domnul Buga Sergiu, IDNP 2004003072392 domiciliat în mun. Chisinau str. E. Coca nr. 19 ap.129A, titular al buletinului de identitate seria B 03019679 emis de IS "CRIS"REGISTRU" in data 22.10.2014, numit în continuare „Salariat",** pe de alta parte, conducîndu-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii nr.l54-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor clauze:

1. Salariatul este angajat în funcţie de diriginte de şantier (CORM 214206).

2. Locul de muncă: adresa unitatii: r-nul Teleneşti, s. Băneşti.

3. Munca este prin cumul.

4. Durata Contractului este nedeterminată.

5. Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, se stabileşte perioada de probă de 3 luni.

6. Prezentul Contract individual de muncă îşi produce efectele din ziua semnării, din data de 08 august 2019.

7. Salariatul are următoarele drepturi:

a) la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de Codul muncii;

b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă;

c) la un loc de muncă, în condiţiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea şi sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective;

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

e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru

unele profesii şi categorii de salariaţi, prin acordarea zilelor de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

f) la informarea deplină şi veridică privind condiţiile de activitate, anterior angajării sau transferării într-o altă funcţie;

g) la informarea şi consultarea privind situaţia economică a unităţii, securitatea şi sănătatea în muncă şi privind alte chestiuni ce ţin de funcţionarea unităţii;

g) la adresare către angajator, organele de jurisdicţie a muncii;

h) la formare profesională, reciclare şi perfecţionare, în conformitate cu Codul muncii şi cu alte acte normative;

i) la participare în administrarea unităţii, în conformitate cu Codul muncii şi cu contractul colectiv de muncă;

j) la purtare de negocieri colective şi încheiere a contractului colectiv de muncă şi a convenţiilor colective, prin reprezentanţii săi, la informare privind executarea contractelor şi convenţiilor respective;

k) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime;

l) la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de Codul muncii şi de alte acte normative;

m) la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii şi de alte acte normative;

n) la asigurarea socială şi medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislaţia în vigoare.

o) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la

Angajatorul Salariatul

serviciu şi să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activităţii de muncă, documentele care justifică absenţa.

8. Salariatul este obligat:

a) să-şi îndeplinească in termen, calitativ si conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă (atribuţiile conform fişei postului);

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c) să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă;

d) să respecte disciplina muncii;

e) să respecte cu stricteţe cerintele Regulamentului Intern al unitatii "Serpavis" S.R.L.;

f) să respecte normele deontologice profesionale care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă colective si colegiale;

g) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalţi salariaţi şi cu angajatorul;

h) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalţi salariaţi;

i) să respecte cerinţele de securitate şi sănatate in munca, inclusiv mentinerea în ordine a locului de munca;

j) să respecte secretul de serviciu şi să asigure confidenţialitatea datelor cu care lucrează

k) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi, să exploateze şi să păstreze într-o stare bună utilajul, tehnica şi alt patrimoniu încredinţat de Întreprindere;

l) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situaţie care prezintă pericol pentru viaţa şi sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.

m) să achite contribuţiile de asigurări sociale de stat obligatorii şi primele de asigurare obligatorie de asistenţă medicală în modul stabilit;

n) să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective.

8.1. Încălcarea gravă a obligaţiilor de muncă

Se consideră încălcare gravă a obligaţiilor de muncă următoarele acţiuni ale salariatului:

a) primirea şi eliberarea bunurilor, precum şi a mijloacelor băneşti fără perfectarea documentelor corespunzătoare;

b) acordarea serviciilor prin uzul funcţiei în schimbul unei remuneraţii, unui serviciu sau altor beneficii;

c) folosirea în scopuri personale a banilor încasaţi;

d) folosirea în scopuri personale a bunurilor Angajatorului şi a bunurilor aflate în gestiunea Angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat) fără acordul în scris al acestuia;

e) nerespectarea clauzei de confidenţialitate;

f) încălcarea cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă, constatată, în formă scrisă, de conducătorul unităţii, de lucrătorul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecţie şi prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dacă această încălcare a atras consecinţe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real şi iminent al survenirii unor asemenea consecinţe;

g) refuzul de a trece examenul medical, în cazul în care acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de către Angajator, în formă scrisă, despre obligaţia de a trece examenul medical;

h) cauzarea unui prejudiciu material mărimea căruia depăşeşte cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.

9. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de Codul muncii şi de alte acte normative;

b) să ceară salariaţilor îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului;

c) să stimuleze salariaţii pentru munca eficientă şi conştiincioasă;

d) să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de Codul muncii şi de alte acte normative;

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

f) sa desfaca contractul individual de muncă conform art. 86 din Codul muncii al RM.

10. Angajatorul este obligat:

a) să respecte clauzele contractului individual de muncă;

b) să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective;

c) să aprobe statele de personal ale unităţii;

Angajatorul

Salariatul

d) să ofere salariaţilor munca prevăzută de contractul individual de muncă;
e) să asigure salariaţilor condiţiile de muncă corespunzătoare cerinţelor de protecţie şi igienă a muncii;
f) să asigure salariaţii cu utilaj, instrumente, documentaţie tehnică şi alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor lor de muncă;
g)să asigure informarea fiecărui salariat asupra riscurilor la care acesta este expus în desfăşurarea activităţii sale la locul de muncă, precum şi asupra măsurilor preventive necesare.
h) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare şi formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;
i) să aplice aceleaşi criterii de evaluare a calităţii muncii, de sancţionare şi de concediere;
j) să întreprindă măsuri de prevenire a hărţuirii sexuale la locul de muncă, precum şi măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;
k) să asigure condiţii egale, pentru femei şi bărbaţi, de îmbinare a obligaţiilor de serviciu cu cele familiale;
l) să asigure respectarea demnităţii în muncă a salariaţilor;
m) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
n) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul muncii, de contractul colectiv de muncă şi de contractele individuale de muncă;
o) să poarte negocieri colective şi să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de Codul muncii, furnizînd salariatului informaţia completă şi veridică necesară în acest scop, precum şi informaţia necesară controlului asupra executării contractului;
p) să furnizeze reprezentanţilor salariaţilor informaţia completă şi veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă şi controlului asupra îndeplinirii lui;
q) să informeze şi să consulte salariaţii referitor la situaţia economică a unităţii, la securitatea şi sănătatea în muncă şi la alte chestiuni ce ţin de funcţionarea unităţii, în conformitate cu prevederile legislatiei in vigoare;
q) să examineze sesizările salariaţilor şi ale reprezentanţilor lor privind încălcările actelor legislative şi ale altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menţionate în termenele stabilite de lege;
r) să creeze condiţii pentru participarea salariaţilor la administrarea unităţii în modul stabilit de Codul muncii şi de alte acte normative;
s) să asigure salariaţilor condiţiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor lor de muncă;
t) să efectueze asigurarea socială şi medicală obligatorie a salariaţilor în modul prevăzut de legislaţia în vigoare;
u) să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaţilor în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii şi de alte acte normative;
v) să îndeplinească alte obligaţii stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convenţiile colective, de contractul colectiv şi de cel individual de muncă

11. Condiţiile de retribuire a muncii salariatului, ( suplimentele, premiile şi ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unităţii), precum şi periodicitatea achitării plăţilor:
11.1. Pentru îndeplinirea obligaţiunilor, prevăzute de prezentul contract, Salariatului i se plăteşte o retribuţie a muncii, care include:
a) salariul lunar brut în mărime de 2100,00 lei MD;
b) plăţi unice pentru executarea unor însărcinări separate, prevăzute de prezentul contract şi acordurile suplimentare.

11.2. Angajatorul este în drept de a stabili unilateral suplimente, bonusuri, premii şi ajutoare materiale.
11.3. Periodicitatea achitării plăţilor se efectueaza conform legislatiei in vigoare.

12. Regimul de muncă (durata zilei şi a săptămînii de muncă a salariatului):
12.1. Regimul de muncă al Salariatului se stabileşte cu o durată redusă a timpului de munca de 10 ore pe săptămînă (săptămîna de muncă parţială (pe fracţiune de normă).
12.2.Durata săptămînală de muncă se stabileşte de 5 zile pe săptămînă, 2 zile de repaus saptaminal.
12.3. Se stabileşte timpul de muncă parţial (ziua de muncă parţială (pe fracţiune de normă). Durata zilnică a timpului de muncă parţial constituie **2** ore pe zi, luni-vineri.

13. Regimul de odihnă:
13.1. Repausul zilnic – corespunzator.
13.2. Repausul saptaminal - sîmbătă si duminica.

14. Concediul de odihnă anual se acordă conform legislatiei in vigoare.

Angajatorul

Salariatul

15. Asigurarea socială si asigurarea medicală ale salariatului se efectuează în modul şi mărimea prevăzute de legislaţia în vigoare.

16. Clauzele specifice stipulate prin prezentul contract individual de munca: confidenţialitatea, mobilitatea.

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

17.1. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare sau completare care vizează cel puţin una dintre clauzele enumerate:

a) numele şi prenumele salariatului;
b) datele de identificare ale angajatorului;
c) durata contractului;
d) data de la care contractul urmează să-şi producă efectele;
e) specialitatea, profesia, calificarea, funcţia;
f) atribuţiile funcţiei;
g) riscurile specifice funcţiei;
h) drepturile şi obligaţiile salariatului;
i) drepturile şi obligaţiile angajatorului;
j) condiţiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcţiei sau cel tarifar, suplimentele, premiile şi ajutoarele materiale, precum şi periodicitatea achitării plăţilor;
k) compensaţiile şi alocaţiile, inclusiv pentru munca prestată în condiţii grele, vătămătoare şi/sau periculoase;
l) locul de muncă.
m) regimul de muncă şi de odihnă, inclusiv durata zilei şi a săptămînii de muncă a salariatului;
n) perioada de probă;
o) durata concediului de odihnă anual şi condiţiile de acordare a acestuia;
p) condiţiile de asigurare socială;
r) condiţiile de asigurare medicală;
s) clauzele specifice.

18. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator, fără efectuarea modificărilor în contractul individual de muncă, în cazul deplasării sau detaşării conform art. 70 şi 71 din Codul muncii.

19. Transferul salariatului la o altă muncă se permite numai cu acordul scris al părţilor si poate avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 şi 74 din Codul muncii şi clauzelor stipulate in prezentul Contract individual de muncă.

20. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:
a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art. 76 din Codul muncii);
b) prin acordul părţilor (art. 77 din Codul muncii);
c) la iniţiativa uneia dintre părţi (art. 78 din Codul muncii).

21. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:
a) în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art. 82, 305 şi 310 din Codul muncii);
b) prin acordul scris al părţilor (art. $82^1$ din Codul muncii);
c) la iniţiativa salariatului (art.85 din Codul muncii);
d) la iniţiativa angajatorului (art.86 din Codul muncii).

22. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acţiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluţionate în modul stabilit de Codul muncii şi de alte acte normative.

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

## DISPOZIŢII FINALE

1. Părţile se obligă să respecte strict prevederile Codului muncii şi altor acte normative privind protecţia datelor personale ale salariatului.

Angajatorul

Salariatul

2. Părţile poartă răspundere pentru nerespectarea condiţiilor prezentului contract în conformitate cu Codul muncii şi altor acte normative, convenţiile colective, contractul colectiv şi prezentul contract.
3. În toate situaţiile nereglementate de prezentul contract părţile se vor călăuzi de legislaţia în vigoare a Republicii Moldova.

## Datele de identificare ale părţilor Contractului:

| **Angajatorul:**<br>**"SERPAVIS"S.R.L.** | **Salariatul:**<br>**Buga Sergiu** |
|---|---|
| _____ **/Sergiu POPOVICI/**<br>L.Ş. | _____ _____<br>*semnătura* *nume, prenume* |

Angajatorul

Salariatul

*„Serpavis" S.R.L.*
*C/F 1009606001052*

Ordin nr. **01 P** din **08 august 2019**

**Cu privire la angajarea în cîmpul muncii**

În baza contractului individual de muncă nr. 01/08-19 din 08 august 2019 și în conformitate cu art. 54 din Codul Muncii al Republicii Moldova aprobat prin Legea nr.154-XV din 28.03.2003,

**Ordon:**

A angaja în cîmpul muncii pe Dl Buga Sergiu, în calitate de Diriginte de șantier la «Serpavis » S.R.L., începînd cu data de 08.08.2019, cu termen de probă de trei luni de zile.

**Administrator:** **Semnătura:**

**L.Ș.**

**Am luat cunoștință cu ordinul:**

**Buga Sergiu** Semnătura