



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 408

"02" septembrie " 2019

mun. Chișinău

S.A. Colass denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana d-lui Slivinschi Andrei, pe de o parte, și dl (dna) Malai Petru, denumit (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 diriginte de lucrări.
(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă locul de activitate.

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; (02.09.2019)

b) _____

7. Riscurile specifice funcției conform fișei de instr. personală adresa la

8. Salariatul are următoarele drepturi: cunoștința sub semnătură

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.(2) 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 _____

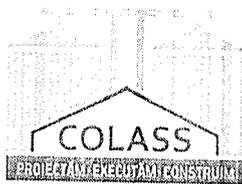
11. Angajatorul este obligat:

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

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

(se specifică obligațiile suplimentare)

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât quantumul 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) _____
2000-00 lei



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

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 vârstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

13. Regimul de muncă 8 ore luni-vineri, 08⁰⁰ - 17⁰⁰

(durata normală sau redusă a timpului de muncă, tipul săptămânii de muncă)

14. Regimul de odihnă simbată, duminică - zile libere, zilnic 1 ora 12⁰⁰ - 13⁰⁰

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) confidențialitate
(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 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) quantumul retribuirii muncii;
- e) regimul de muncă și de odihnă;
- f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
- g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

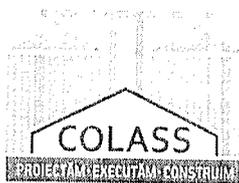
22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2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



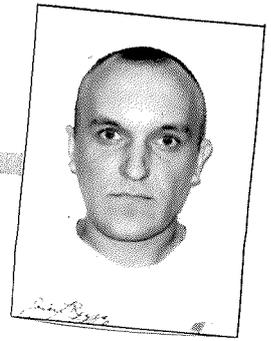
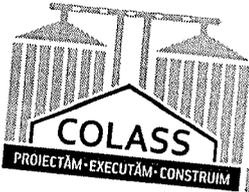
- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 din Codul muncii);
 - b) prin acordul părților (art.77 din Codul muncii);
 - c) la inițiativa uneia dintre părți (art.78 din Codul muncii).
27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:
- a) în circumstanțe ce nu depind de voința 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 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 **S.A. Colass**
Adresa or.Chisinau str. Uzinelor8
Cod fiscal 1003600092630
Cod TVA 0400179
Cod Bancar AGRNMD2X710
Semnatura *[Signature]*



Salariatul *Malai Petru*
IDNP 2002045011231
B/I *B45008428*
Eliberat *IS "CRIS" REGISTRU*
Adresa _____
Semnatura *[Signature]*



mun. Chișinău

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 97

"01" decembrie " 2017

S.A. Colass denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana d-lui Slivinski Andrei, pe de o parte, și dl (dna) Patrușica Andrei, denumit (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 Diriginte de șantier.
(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)
2. Locul de muncă Sedea Administrației.
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) 3 luni.
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
 a) ziua semnării; (01.12.2017)
b) _____
7. Riscurile specifice funcției conform fișei de instruire personala adusa la
8. Salariatul are următoarele drepturi: creșterea sub semnatura
 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.(2) 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.(2) al art.10 din Codul muncii;
- b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă, printre care

(se specifică obligațiile suplimentare)

12. Condițiile de retribuire a muncii 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) _____

2500 lei

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

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 vârstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

13. Regimul de muncă _____ 8 ore luni - vineri, 08⁰⁰ - 17⁰⁰

(durata normală sau redusă a timpului de muncă, tipul săptămânii de muncă)

14. Regimul de odihnă simbată, duminică. - zi liberă, zilnic ora 12⁰⁰ - 13⁰⁰

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) confidențialitate
(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 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 din Codul muncii);
- c) la inițiativa uneia dintre părți (art.78 din Codul muncii).

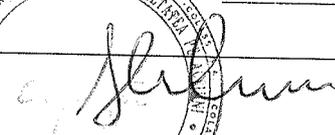
27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

- 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).

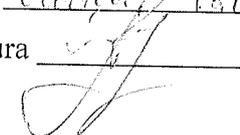
28. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

29. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare 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 **S.A. Colass**
Adresa **or.Chîșinău str. Uzinelor8**
Cod fiscal **1003600092630**
Cod TVA **0400179**
Cod Bancar **GRNMDX710**
Semnatura 



Salariatul Pahouico Andrei
IDNP 1005026012454
B/I B 31001881
Eliberat 15.03.2014
Adresa Cocorău Valeriu
Semnătura 

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 81



"01" Septembrie 2017

Colass SA

oz. Chisinau
(localitatea)

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

denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana d-nului Stivinschi

Andrei

(numele, prenumele, funcția)

pe de o parte, și dl (dna) Velesco Theodor

(numele, prenumele)

denumit (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 injeiner constructii civile si

injeineri

(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă Administratie

(denumirea subdiviziunii unității)

3. Munca este:

- a) de bază;
- b) prin cumul.

4. Durata Contractului este:

- a) nedeterminată;
- b) determinată

(termenul concret)

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) 3 luni

(termenul concret)

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

a) ziua semnării; (01.09.2017)

b)

(data negociată de părți)

7. Atribuțiile funcției

8. Riscurile specifice funcției conform listei de instructiuni personale adusa

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

la cunoștința sub semnatura

9. Salariatul are următoarele drepturi:

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

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

10. Salariatul este obligat:

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

(se specifică obligațiile suplimentare negociate de părți)

11. Angajatorul are următoarele drepturi:

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

b) alte drepturi _____

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

12. Angajatorul este obligat:

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

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

(se specifică obligațiile suplimentare)

13. 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) _____

2.800 - 00 lei

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

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

vătămătoare și/sau periculoase, intensitatea muncii etc.)

14. 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

15. Regimul de muncă _____

8 ore, luni - vineri, 08⁰⁰ - 17⁰⁰

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

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

16. Regimul de odihnă _____

zilnic 00⁰⁰ - 13⁰⁰

sîmbătă - Duminică - și liberă

(repausul zilnic, repausul săptămînal etc.)

17. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual _____

28 zile

(durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____

(durata)

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

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

20. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

confidențialitate

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

21. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la pct.20 _____

22. 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.

23. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare a acestuia.

24. 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.

25. 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.

26. Transferul salariatului la o altă muncă poate avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolului 68 din Codul muncii și punctelor 22 - 23 din prezentul Contract individual de muncă.

27. 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).

28. 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) prin acordul scris al părților (art. 82¹ din Codul muncii).
- c) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

29. 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.

30. 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

Adresa mun. Cluj-Napoca, str.

Uninelor 8

Cod fiscal 1007600092630

Semnătura Savinăscu

Cod personal de asigurări sociale _____

Semnătura Savinăscu

Locul pentru stampilă _____

Salariatul

Adresa Cluj-Napoca

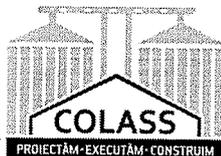
str. Curtea Vodă 10

Buletin de identitate A 34096652

eliberat of. 34.

cod personal 2005034124036

Savinăscu



Ordin Nr. 62

01.07.2022

„Cu privire la transfer”

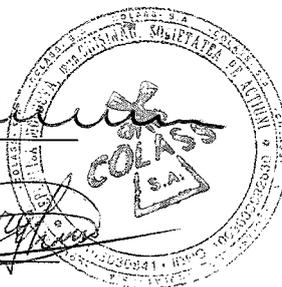
ORDON:

Se transferă domnul Veleşco Gheorghe în funcția de diriginte de santier, cu acordul acestuia în cadrul aceleiași unități, începând cu data de 01.07.2022.

Temei: Cererea dlui Veleşco Gheorghe din data de 27.06.2022

Director General SLIVINSCHI Andrei

Am luat cunoștință VELEȘCO Gheorghe



Ordin nr.158

01.12.2017

„Cu privire la angajare”

ORDON:

Se angajează în funcția de Diriginte de santier, d-nul Patranica Andrei,
începând cu data de 01.12.2017.

Temei: Cererea d-lui Patranica Andrei din data de 01.12.2017

Director general

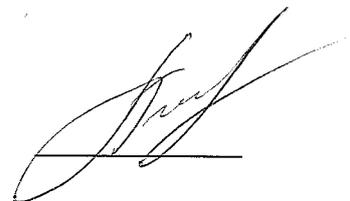


Slivinschi Andrei



Am luat cunoștință

Patranica Andrei



Ordin nr.69

02.09.2019

„Cu privire la angajare”

ORDON:

Se angajează în funcția de Diriginte de santier, d-nul Malai Petru, începând cu data de 02.09.2019.

Temei: Cererea d-lui Malai Petru din data de 29.08.2019

Director general



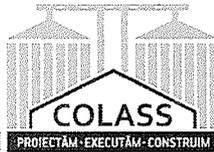
Slivinschi Andrei



Am luat cunoștință

Malai Petru





Ordin nr. 64

02.07.2022

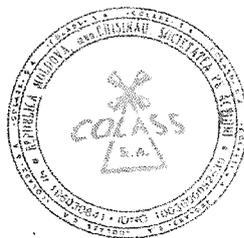
„Cu privire la angajare”

ORDON:

Se angajează în funcția de Diriginte de santier, d-nul Zarișneac Igor,
începînd cu data de 03.09.2019.

Temei: Cererea d-lui Zarișneac Igor din data de 03.09.2019

Director



Slivinschi

Slivinschi Andrei

Am luat cunoștință

Zarișneac Igor



Ordin nr. 64

02.07.2022

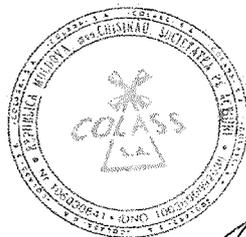
„Cu privire la angajare”

ORDON:

Se angajează în funcția de Diriginte de santier, d-nul Scutari Iurie,
începînd cu data de 02.07.2022.

Temei: Cererea d-lui Scutari Iurie din data de 02.07.2022

Director



Slivinschi

Slivinschi Andrei

Am luat cunoștință

Scutari Iurie

Scutari Iurie

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 109

"03" "09" "20219"

mun. Chișinău

S.A. „COLASS” denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana **d-lui Slivinski Andrei**, pe de o parte, și dl (dna) Zarișneac Igor, denumit (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 Diriginte de Șantier.
(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)
2. Locul de muncă Colass S.A.
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) _____
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.(2) 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.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă, printre care

(se specifică obligațiile suplimentare)

12. Condițiile de retribuire a muncii 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) 3000.00 lei

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

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 vârstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

13. Regimul de muncă 8h

(durata normală sau redusă a timpului de muncă, tipul săptămânii de muncă)

14. Regimul de odihnă simbată, duminică.

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____

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

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. 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 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 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 **S.A. „COLASS”**

Salariatul Zarișneac Igor

Adresa or.Chisinau str. Uzinelor 8

IDNP 2006004043480

Cod fiscal 1003600092630

B/I _____

Cod TVA 0400179

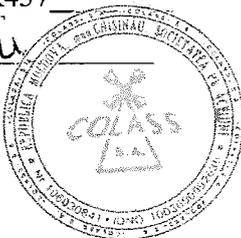
Eliberat _____

Cod Bancar AGRNMD2X437

Adresa _____

Semnatura Diwinski

Semnatura [Signature]



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. 124

"02" 04 " 202

mun. Chișinău

S.A. „COLASS” denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana **d-lui Slivinski Andrei**, pe de o parte, și dl (dna) Scutari Ylie, denumit (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 Diriginte de santier.
(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)
2. Locul de muncă Colass S.A.
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) _____
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.(2) 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.(2) al art.10 din Codul muncii;
 - b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă, printre care

_____ (se specifică obligațiile suplimentare)

12. Condițiile de retribuire a muncii 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) _____

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

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 vârstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

13. Regimul de muncă 8 ore

(durata normală sau redusă a timpului de muncă, tipul săptămânii de muncă)

14. Regimul de odihnă simbată , duminică.

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual 28 zile calendaristice

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) confidențialitate.

(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 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) quantumul 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.

- 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 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 **S.A. „COLASS”**

Salariatul Genari Ilie

Adresa **or.Chisinau str. Uzinelor 8**

IDNP 2005048022951

Cod fiscal **1003600092630**

B/I _____

Cod TVA **0400179**

Eliberat _____

Cod Bancar **AGRNMD2X437**

Adresa _____

Semnatura Slivinechi

Semnatura

Genari Ilie

