

QUANTUM MEDICAL SRL c.f. RO43216173 r.c. J30/873/2020
SATU MARE str. MIRON COSTIN nr. 61 cod postal 440062 jud. SATU MARE tel. 0744258668

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA

Încheiat și înregistrat sub nr. 3/28.11.2022 în registrul general de evidență a salariaților
20221128_33_1_43216173_892223000 din data 28/11/2022

A. Partile contractului

Angajator - persoana juridică/fizică QUANTUM MEDICAL SRL, cu sediul/domiciliul în SATU MARE str. MIRON COSTIN nr. 61 jud. SATU MARE, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din SATU MARE sub nr. J30/873/2020, cod fiscal 43216173, telefon 0744258668, reprezentată legal prin POP GHEORGHE, în calitate de ADMINISTRATOR,

și

salariatul/salariața - domnul/doamna GYORGY HELGA-ANDREA, domiciliat/domiciliată în SATU MARE str. IRIS nr. 3 jud. SATU MARE, posesor/posesoare al cărții de identitate seria SM nr. 616298, eliberată de SPCLEP SATU MARE la data 27.11.2015, CNP 2860405303933, autorizație de muncă/permis de sedere în scop de muncă seria nr. din data,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului

Prezentul contract are ca obiect prestarea muncii de către Salariat, sub autoritatea Angajatorului în schimbul salariului datorat acestuia de către Angajator.

C. Perioada de probă:

a) durata 90 de zile calendaristice;

b) condițiile perioadei de probă (dacă există) nu există.

D. Durata contractului

Nedeterminată, salariatul/salariața GYORGY HELGA-ANDREA urmând să înceapă activitatea la data de 30.11.2022.

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment, etc.) QUANTUM MEDICAL SRL din sediul social/punct de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:.....

F. Felul muncii

Funcția/meseria SECRETAR, cod 412001 conform Clasificării Ocupațiilor din România.

G. Atributiile postului

Atributiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

Riscurile specifice postului prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional sunt

G1. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

- Adaptabilitate
- Spirit de inițiativă
- Capacitatea de a înțelege procedee de lucru
- Capacitatea de a comunica
- Capacitatea de a îndeplini sarcinile
- Capacitatea de rezolvare a unor probleme
- Capacitatea de a efectua calcule matematice simple
- Capacitatea de a lucra independent
- Capacitatea de a lucra în echipă
- Abilități în utilizarea uneltelor și echipamentelor
- Utilizarea eficientă a materialelor

- Utilizarea eficientă a timpului de muncă
- Respectul față de lege
- Respectul față de șeful ierarhic
- Respectul față de colegi
- Respectul față de interesele societății
- Respectarea regulamentelor și deciziilor aplicabile
- Aptitudini deosebite
- Asumarea responsabilităților
- Efort intelectual/fizic

H. Condiții de muncă

Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale de muncă în conformitate cu prevederile legale.

I. Durata muncii

O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână.

- Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: în zilele de luni până vineri, între orele 08:00 la 16:00 (ore zi);
- Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

J. Concediul

- Durata concediului anual de odihnă este de 20 zile lucrătoare, în raport cu durata muncii.
- De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de 0 zile.
- Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:
 - 1 și 2 ianuarie;
 - 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
 - Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
 - prima și a doua zi de Paști;
 - 1 mai;
 - 1 iunie;
 - prima și a doua zi de Rusalii;
 - 15 august – Adormirea Maicii Domnului;
 - 30 Noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
 - 1 decembrie;
 - prima și a doua zi de Crăciun;
 - 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.
 - pentru căsătoria salariatului - 5 zile;
 - pentru nașterea sau căsătoria unui copil - 3 zile;
 - pentru decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile.
- Concediu pentru urgente familiale în limita a 10 zile pe an, care vor fi recuperate ulterior. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență.

K. Salarizare

- Salariul de bază lunar brut: 2550 lei;
- Alte elemente constitutive:
 - sporuri
 - indemnizații
 - Prestații suplimentare în bani
 - Modalitatea prestațiilor suplimentare în natură
 - alte adaosuri
- Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr.53/2003 Codul muncii. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de.....

destinatarii sau categoriile de destinatari cărora datele cu caracter personal le-au fost sau urmează să le fie divulgate; acolo unde este posibil, perioada pentru care se preconizează ca vor fi stocate datele cu caracter personal sau dacă acest lucru nu este posibil, criteriile utilizate pentru a stabili această perioadă;

- Dreptul de a solicita operatorului rectificarea sau ștergerea datelor ori restricționarea prelucrării datelor cu caracter personal
- Dreptul de a se opune prelucrării;
- Dreptul de a depune o plângere în fața autorității de supraveghere; în cazul în care datele cu caracter personal nu sunt colectate de la persoana vizată, orice informații disponibile privind sursa acestora; existența unui proces decizional automatizat incluzând crearea de profiluri, precum și informații pertinente privind logica utilizată și privind importanța și consecințele preconizate ale unei astfel de prelucrări;
- Dreptul la rectificarea datelor inexacte;
- Dreptul la ștergerea datelor sau „dreptul de a fi uitat”;
- Dreptul la restricționarea prelucrării în cazurile următoare: când contestați exactitatea datelor (restricționarea prelucrării va dura o perioadă ce îi permite operatorului să verifice exactitatea datelor); când prelucrarea este ilegală, iar dumneavoastră va opuneți ștergerii datelor, solicitând în schimb restricționarea utilizării lor; când operatorul nu mai are nevoie de datele cu caracter personal în scopul prelucrării, dar dumneavoastră le solicitați pentru exercitarea unui drept în instanță;
- Dreptul de a primi datele cu caracter personal și de a le transmite unui alt operator sau „dreptul la portabilitatea datelor”;
- Dreptul de a va opune prelucrării necesare pentru îndeplinirea unei sarcini ce servește unui interes public sau care rezultă din exercitarea autorității publice cu care este investit operatorul sau prelucrării necesare în scopul intereselor legitime urmărite de operator sau de o terță parte, precum și creării și profilurilor pe baza acestor dispozitive;
- Dreptul de a nu face obiectul unei decizii bazate exclusiv pe prelucrarea automată, inclusiv crearea de profiluri, cu excepția cazurilor în care o astfel de prelucrare este necesară pentru încheierea sau executarea unui contract, când este autorizată de dreptul Uniunii sau de dreptul intern sau când există consimțământul persoanei vizate;
- Dreptul de a va retrage consimțământul în orice moment, pentru situația în care se prelucreză date în temeiul consimțământului expres (conform art. 6 alin. 1 lit. a din Regulamentul UE 2016/679) precum și în situația în care se prelucreză date cu caracter personal care dezvăluie originea rasială sau etnică, opiniile politice, confesiunea religioasă sau convingerile filozofice sau apartenența la sindicate și prelucrarea de date genetice, de date biometrice pentru identificarea unică a unei persoane fizice, de date privind sănătatea sau date privind viața sexuală sau orientarea sexuală, când prelucrarea acestor date se realizează în baza consimțământului explicit;
- Dreptul de a depune o plângere în fața unei autorități de supraveghere.

- Salariatul are obligația de a păstra confidențialitatea asupra datelor personale ale angajaților societății pe care le prelucreză sau la care are acces pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, pe termen nelimitat.

II. Clauze referitoare la beneficii, conform deciziilor emise de către angajator:

- Salariatul POATE, conform deciziilor emise în acest sens de către angajator; beneficia de:
 - decontarea transportului la și de la locul de muncă pentru zilele lucrate conform pontajului în baza biletelor de călătorie, legitimațiilor de călătorie, abonamentelor, în conformitate cu deciziile emise în acest sens de către angajator; și/sau
 - decontarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care salariatul își are reședința și localitatea unde se afla locul de muncă al acestora, pentru situațiile în care nu se asigură locuința sau nu se suportă contravaloarea chiriilor, conform legislației.
- Salariatul POATE beneficia de contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora.
- Salariatul POATE beneficia de cadouri în bani și sau în natură, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, cu ocazia zilei de 8 martie, conform deciziilor emise în acest sens de către angajator;
- Salariatul POATE beneficia de concediu fără plată pentru interes personal de maxim 60 zile lucrătoare, cu suspendarea contractului individual de muncă.
- Salariatul POATE beneficia de tichete de masă, tichete de vacanță și/sau tichete culturale, conform deciziilor emise în acest sens de către angajator;
- Salariatul POATE beneficia de ajutoare de înmormântare, ajutoare pentru boli grave și incurabile, ajutoare pentru dispozitive medicale, ajutoare pentru naștere/adoptie, ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii urmare a calamităților naturale în conformitate cu deciziile emise în acest sens de către angajator;

4. Munca în zilele stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile ori în zilele de sărbători legale se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii.

5. Data la care se plătește salariul este/sunt 15 a fiecărei luni pentru luna precedentă.

6. Metoda de plată

L. Drepturi si obligatii ale partilor privind sanatatea si securitatea în munca

a) Echipament individual de protecție

b) Echipament individual de lucru

c) Materiale igienico-sanitare

d) Alimentatie de protecție

e) Alte drepturi si obligatii privind sanatatea si securitatea în munca .Angajatorul raspunde de organizarea activitatii de asigurare a sanatatii si securitatii în munca.

M. Alte clauze

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr.53/2003- Codul muncii, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

d) alte clauze

I.Clauză de confidențialitate în domeniul protecției datelor cu caracter personal:

În condițiile art. 13 al Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul General privind protecția datelor) , vă aducem la cunoștință următoarele:

- Datele dumneavoastră personale sunt prelucrate în scopul/scopurile: angajării și derulării raporturilor de muncă, securității și sanatatii în munca, situațiilor de urgență, protecției mediului, medicina muncii, contabilitate-salariazare, ISCIR-RSVTI, transport organizat de firmă, paza și protecție a societății, în temeiul art. 6 alin. (1) lit. b,c din Regulamentul (UE) 2016/676 (respectiv, prelucrarea este necesară pentru executarea unui contract la care persoana vizată este parte sau pentru a face demersuri la cererea unei persoane vizate înainte de încheierea unui contract; prelucrarea este necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale ce revine operatorului). Furnizarea datelor personale precum nume, prenume, adresă, cod numeric personal, data și locul nașterii, serie și număr act de identitate, telefon, e-mail, venit, imagine, semnatura, adresa e-mail, date medicale, date privind cazierul judiciar, cetățenia, starea civilă reprezintă o obligație legală/contractuală sau o obligație necesară pentru încheierea unui contract, astfel că furnizarea acestor informații este obligatorie, iar nerespectarea ei atrage imposibilitatea încheierii unui contract individual de muncă.

- Datele dumneavoastră cu caracter personal pot fi transmise următorilor destinatari:

- Societăți comerciale autorizate a presta activități în domeniul SSM, S.U., MEDICINA MUNCII, RESURSE UMANE, SALARIZARE-CONTABILITATE, ISCIR-RSVTI, PROTECȚIA MEDIULUI, PAZA, TRANSPORT, cu care firma noastră are încheiat un contract de prestări servicii

- REGISTRUL GENERAL DE EVIDENȚA AL SALARIAȚILOR (REGES), prin aplicația REVISAL

- Autorități publice, la solicitarea acestora

- Organe de control, la solicitarea acestora

- Organe fiscale/organe judiciare

- Executori judecătorești, la solicitarea acestora

- Instituțiilor bancare, la solicitarea acestora

- Datele personale ale dumneavoastră vor fi/nu vor fi transmise către o țară terță sau organizație internațională.

- Perioada pentru care vor fi stocate datele cu caracter personal este: fișele SSM, PSI și fișele de aptitudine eliberate de către serviciile de medicina muncii, pe perioada derulării raporturilor de muncă, evidențele REVISAL și cele financiar-contabile conform dispozițiilor legale în materie.

- În raport cu operatorul și în ceea ce privește datele personale furnizate, aveți următoarele drepturi:

- Dreptul de a obține din partea operatorului o confirmare ca se prelucrează sau nu datele dumneavoastră personale

- Dreptul de acces la următoarele informații: scopurile prelucrării; categoriile de date cu caracter personal vizate;

III. Clauze referitoare la decontarea cheltuielilor în cazul delegărilor de serviciu:

- Salariatul POATE beneficia în cazul delegărilor de serviciu de:

- decontarea cheltuielilor de transport pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, în limita unui plafon stabilit conform Legii nr. 227/2015 Codul fiscal.
- decontarea cazării pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, în limita unui plafon stabilit conform Legii nr. 227/2015 Codul fiscal;
- decontarea oricărei alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, permise de salariați potrivit legislației în materie, pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, în limita unui plafon stabilit conform Legii nr. 227/2015 Codul fiscal.

N. Utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează:, în conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

O. Formarea profesională

a) Pe perioada participării la cursurile și stagiile de formare profesională organizate din inițiativa societății, care suportă cheltuielile aferente participării, conform dispozițiilor art. 197 alin. (1) din Legea nr. 53/2003-Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile deținute.

b) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională organizate din inițiativa societății, salariatul beneficiază de vechime în muncă și în specialitate, aceasta perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

c) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

d) Salariatul care beneficiază de un curs de formare profesională cu o durată mai mare de 60 de zile ale caror costuri au fost suportate de angajator, în condițiile prevăzute la alineatul a), nu poate avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă de 3 ani.

e) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alineatul d) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă

P. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională.
- g) dreptul la concediu de acomodare cu durată de maximum un an (în cazul procedurii adoptiei) – conform prevederilor Codului Muncii (cu modificările și completările ulterioare);
- h) dreptul la demnitate în muncă;
- i) dreptul la informare și consultare
- j) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- g) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004, privind fondurile de pensii administrate

privat, cu modificările și completările ulterioare.

- h) să-și îndeplinească cu buna credință, obligațiile generale și cele specifice postului ocupat și să nu prejudicieze în nici un fel activitatea societății;
- i) să nu folosească în interes personal sau pentru alții, datele, actele și faptele referitoare la activitatea societății;
- j) răspunde de protecția datelor cu caracter personal prelucrate în mod nemijlocit, voluntar sau involuntar, în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- k) să se conformeze cerințelor legale în vigoare și prevederilor normelor interne referitoare la protecția datelor cu caracter personal;

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde, orice alte drepturi, stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

R. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (ex: unități/grup de unități/sector de activitate)

.....

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la litera R pct.1.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

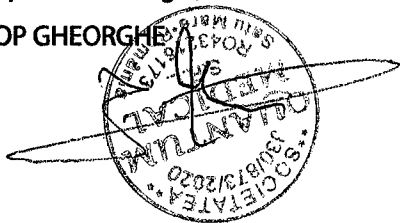
S.

Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte, iar salariatul a primit un exemplar al contractului.

Angajator,
QUANTUM MEDICAL SRL

Reprezentant legal,
POP GHEORGHE



Angajator,

Salariat,
GYORGY HELGA-ANDREA

Semnatura

Data

28.11.2022

QUANTUM MEDICAL SRL c.f. RO43216173 r.c. J30/873/2020
SATU MARE str. MIRON COSTIN nr. 61 cod postal 440062 jud. SATU MARE tel. 0744258668

Am primit un exemplar azi 30.09.2023

ACT ADITIONAL

NR. 2 /30.09.2023

20231007_33_1_43216173_267135744 din data 07/10/2023

La contractul de munca înregistrat în Registrul electronic de evidenta a salariatilor sub nr. 3/28.11.2022

Subsemnatul POP GHEORGHE, în calitate de reprezentant legal al QUANTUM MEDICAL SRL, cu sediul/domiciliul în SATU MARE str. MIRON COSTIN nr. 61 jud. SATU MARE, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din SATU MARE sub nr. J30/873/2020, cod fiscal 43216173, telefon 0744258668

și

GYORGY HELGA-ANDREA, domiciliat/domiciliată în SATU MARE str. IRIS nr. 3 jud. SATU MARE CNP 2860405303933, în calitate de salariat al QUANTUM MEDICAL SRL, am convenit la modificarea Contractului Individual de Munca după cum urmează:

Începând cu data 01.10.2023 poziția 'I. Salarizare', punctul 1 se modifică și va avea următorul cuprins:

1. Salariul de bază lunar brut: 3300 lei;

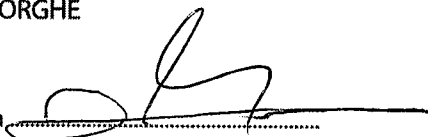
Prezentul act aditional face parte integrantă din contractul de munca sus menționat, toate celelalte prevederi rămânând neschimbate.

Prezentul act aditional a fost întocmit în 2 exemplare, câte unul pentru fiecare parte, și intra în vigoare începând cu data de 01.10.2023.

Angajator,
QUANTUM MEDICAL SRL

Reprezentat prin,
POP GHEORGHE

Semnatura



Angajat,
GYORGY HELGA-ANDREA

Semnatura

