



Asociația "Moldova Apă-Canal"
DIRECȚIA EXECUTIVĂ

**Modul privind aplicarea practică a unor prevederi
din noul Cod al Muncii (CM)
№ 154-XV din 28.03.2003
(cu modificări și completări la 01.01.2009)
Ediția II**

**ПОРЯДОК
практического применения нового Трудового Кодекса
№ 154-XV от 28.03.2003г.
(с изменениями и дополнениями на 01.01.2009г.)
Выпуск II**

BIBLIOTECA ELECTRONICĂ A CONDUCĂTORULUI

ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА РУКОВОДИТЕЛЯ

**mun. Chișinău
anul 2016**

*Culegerea dată este destinată
pentru informare exclusiv pentru
membrii AMAC.*

***Ea este pusă la dispoziția DVS fără
plată și nu poate fi utilizată în
scopuri comerciale.***

*Данный сборник предназначен
исключительно для членов АМАС
в ознакомительных целях.*

***Он предоставлен бесплатно и
не может быть использован в
коммерческих целях***

**DOCUMENTELE INCLUSE ÎN CARTEA
DATĂ SUNT DESTINATE EXCLUSIV
PENTRU INFORMARE.
LA PREGĂTIREA ȘI LUAREA DECIZIILOR
URMEAZĂ A SE CONDUCE DE
DOCUMENTELE OFICIALE ÎN VIGOARE
CU MODIFICĂRILE ȘI COMPLETĂRILE
ULTERIOARE.**

**ДОКУМЕНТЫ, РАЗМЕЩЕННЫЕ В
ДАННОЙ КНИГЕ, ПРЕДНАЗНАЧЕНЫ
ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО В ОЗНАКОМИТЕЛЬ-
НЫХ ЦЕЛЯХ. ПРИ ПОДГОТОВКЕ И ПРИ-
НЯТИИ РЕШЕНИЙ СЛЕДУЕТ РУКОВОД-
СТВОВАТЬСЯ ОФИЦИАЛЬНО ДЕЙСТВУ-
ЮЩИМИ ДОКУМЕНТАМИ С ПОСЛЕДУЮ-
ЩИМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯ-
МИ.**

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Номер статьи	
1	2	3

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

1. ПОРЯДОК ПРАКТИЧЕСКОГО ПРИМЕНЕНИЯ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА

-

Новое в Трудовом Кодексе Республики Молдова

- Documentul explicativ Comisiei pentru protecția socială, sănătate și familie a Parlamentului Republicii Moldova din 01.10.2003
„Modul privind aplicarea practică a unor prevederi din noul Cod al Muncii (CM) nr.154-XV din 28.03.2003 (întrat în vigoare la 01.10.2003)
- Разъяснение Комиссии по социальной защите, здравоохранению и семье Парламента Республики Молдова от 10.10.2003г.

«Порядок практического применения положений нового Трудового Кодекса Республики Молдова № 154-XV от 28.03.2003г. (вступившего в действие 01.10.2003г.)»

2. О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ ПРИМЕНЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава I. Вводные положения

- | | | |
|---|---|---|
| 1 | 1 | <u>О статусе внештатных работников</u> |
| 2 | 4 | <u>О проведении аттестации специалистов на предприятиях и в учреждениях</u> |
| 3 | | <u>О совместной работе родственников или свойственников</u> |

РАЗДЕЛ III. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Глава I. Общие положения

- | | | |
|---|----|--|
| 4 | 45 | <u>Об индивидуальных трудовых договорах</u> |
| 5 | 55 | <u>О различиях между индивидуальным трудовым договором и трудовым соглашением</u> |
| 6 | 55 | <u>О порядке приема на работу работников на период нахождения женщины в отпуске по беременности и родам, в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до шести лет</u> |
| 7 | 55 | <u>О приеме временного работника на постоянную должность</u> |

1	2	3
8	54-55	<u>О заключении срочных индивидуальных договоров, в том числе с постоянно работающими пенсионерами и главными бухгалтерами на 01.10.2003г.</u>
9	55	<u>О недопущении заключения срочного трудового договора на постоянную работу</u>
10	54-55	<u>О правах и гарантиях для работников-пенсионеров</u>
11	49	<u>О включении в трудовой договор обязательства об обеспечении работника жильем за счет работодателя</u>
12	55	<u>Об особенностях труда временных работников</u>
<u>Глава II. Заключение и исполнение индивидуального трудового договора</u>		
13	57	<u>О документах при приеме на работу</u>
14	58	<u>О заключении индивидуальных трудовых договоров в письменной форме</u>
15	56	<u>О приеме на работу на конкурсной основе</u>
16	64	<u>Права работника при отказе каких-либо, гарантированных Трудовым кодексом, прав</u>
17	60	<u>Об испытательном сроке при приеме на работу</u>
18	66	<u>Трудовая книжка: особенности применения</u>
19	66	<u>О сведениях, вносимых в трудовую книжку работника</u>
20	66	<u>Об исправлениях в трудовой книжке</u>
<u>Глава III. Изменение индивидуального трудового кодекса</u>		
21	68	<u>Об изменении индивидуального трудового договора в связи с переводом работника на другую постоянную работу на том же предприятии</u>
22	74	<u>О порядке перевода на другое предприятие</u>
23	68	<u>О понятии «место работы»</u>
<u>Глава IV. Приостановление действия индивидуального трудового договора</u>		
24	75	<u>О приостановлении индивидуального трудового договора</u>
25	75	<u>Необходимость издания приказа в случае приостановления действия индивидуального трудового договора</u>
26	75	<u>О приказе в связи с приостановлением действия индивидуального трудового договора</u>

1	2	3
27	76	<u>Приостановление либо прекращение действия индивидуального трудового договора в случае возникновения форс-мажорных обстоятельств</u>
28	76	<u>Порядок приостановления действия индивидуального трудового договора работника в случае его откомандирования</u>
29	78	<u>О приостановлении действия индивидуальных трудовых договоров в случае приостановления деятельности предприятия</u>
30	80	<u>О порядке направления работников в отпуск в случае временной приостановки деятельности предприятия</u>

Глава V. Прекращение индивидуального трудового договора

31	81-82	<u>О возможности прекращения индивидуального договора по соглашению сторон</u>
32	82-83	<u>Об отставке и увольнении работников, занимающих выборные должности</u>
33	82	<u>Основание освобождения работника от работы в случае его привлечения к уголовной ответственности</u>
34	83	<u>О досрочном прекращении срочного индивидуального трудового договора за допущенные работником нарушения трудовой дисциплины</u>
35	83	<u>Порядок досрочного прекращения срочного индивидуального трудового договора</u>
36	85	<u>О составлении заявления об отставке работника</u>
37	85	<u>Об отставке в связи с выходом на пенсию</u>
38	86	<u>О содержании условий прежнего индивидуального трудового договора при переводе работника на другое предприятие</u>
39	86	<u>Об увольнении злостного нарушителя трудовой дисциплины, отсутствовавшего в течение рабочего дня на работе суммарно 5-7 часов, но не подряд</u>
40	86	<u>Увольнение за утрату доверия</u>
41	86	<u>Об увольнении работника в связи с восстановлением на работе лица по решению судебной инстанции</u>
42	86	<u>Об увольнении работника, признанным инвалидом и полностью нетрудоспособным</u>
43	86	<u>О сроках предварительного извещения работника об его увольнении в связи с ликвидацией предприятия или сокращением штата</u>

1	2	3
44	88	<u>Об аннулировании работодателем приказа об извещении работника в связи с его увольнением до истечения двухмесячного срока</u>
45	88	<u>Отказ работника от рабочего места, которое работодатель предложил одновременно с извещением об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предприятия</u>
46	89	<u>О восстановлении на работе</u>
47	86-87	<u>Об освобождении руководителя предприятия-члена профсоюза от занимаемой должности из-за его некомпетентности без согласия профсоюзного органа действующего на предприятии</u>
48	86	<u>О прекращении трудовых отношений в связи со сменой собственника предприятия</u>
49	86	<u>Об увольнении должностных лиц при смене собственника предприятия</u>
50	82	<u>О труде лиц пенсионного возраста</u>

Глава VI. Защита персональных данных работника

51.	91	<u>О защите персональных данных работника</u>
-----	----	---

РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Глава I. Рабочее время

52	99	<u>О суммированном учете рабочего времени</u>
53	98	<u>О переходе предприятия на 3-х или 4-х дневную рабочую неделю при соблюдении 40 рабочих часов в неделю</u>
54	100	<u>Гибкий рабочий день и допускается ли он вообще</u>
55	100	<u>О режиме рабочего времени и времени отдыха для работников, направленных в служебные командировки</u>
56	95-100	<u>О работе по совместительству</u>
57	97	<u>О приеме на работу с неполным рабочим временем</u>
58	103	<u>Продолжительность работы в ночное время</u>
59	98	<u>О видах рабочей недели</u>

Глава II. Время отдыха

60	111	<u>О последствиях совпадения дней ежегодного отпуска с новогодними праздниками</u>
----	-----	--

1	2	3
61	107	О продолжительности ежедневного отдыха
62	111	Об оплате нерабочих праздничных дней
63	111	Еще раз об оплате за нерабочие праздничные дни
<u>Глава III. Ежегодные отпуска</u>		
64	121	О правовом регулировании отпусков
65	120	Отпуск без сохранения заработной платы
66	121	Ежегодные дополнительные отпуска
67	114	Об исчислении стажа работы, дающий право на ежегодный отпуск
68	114	О понятии «непрерывный трудовой стаж»
69	115	О разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части
70	122	Об использовании при отзыве работника оставшейся части отпуска
71	122	О повторном отзыве работника из ежегодного отпуска
72	121	Об установлении дополнительного оплачиваемого отпуска за интенсивность труда
73	114	Об отпуске без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней
74	114	О включении в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, периоды медицинского отпуска или отпуска по беременности и родам
75	114	О предоставлении оплачиваемого отпуска с последующей отставкой работника

Глава IV. Социальные отпуска

76	123	О размере пособия в связи с медицинским отпуском
77	126	Об отпуске по уходу за ребенком до достижения им шести лет
78	124	О пособии по материнству

РАЗДЕЛ V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Глава III. Порядок установления и выплаты заработной платы

79	142	О выплате заработной платы
----	-----	--

1	2	3
80	141	<u>О выплате заработной платы в натуре</u>
81	143	<u>Расчет при прекращении индивидуального трудового договора</u>
<u>Глава IV. Оплата труда в особых условиях</u>		
82	157	<u>О компенсации сверхурочных работ</u>
<u>Глава V. Нормирование труда</u>		
83	167	<u>О нормах труда</u>
<u>РАЗДЕЛ VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ</u>		
<u>Глава II. Гарантии и компенсации при направлении в служебную командировку и переезде на работу в другую местность</u>		
84	174	<u>О служебной командировке</u>
<u>Глава IV. Гарантии и компенсации работникам в связи с прекращением индивидуального трудового договора</u>		
85	183	<u>О лицах, имеющих преимущества в случае сокращения штата работников</u>
86	186	<u>Порядок сохранения средней месячной заработной платы работников, уволенных в связи с сокращением штата работников на период их трудоустройства, но не более трех месяцев, если размер выплаченного выходного пособия превышает один месячный заработок</u>
87	184	<u>О сроке извещения работников об увольнении в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением его численности</u>
88	186	<u>Об исчислении продолжительности стажа для определения размера пособия при увольнении работника</u>
89	186	<u>О выплате средней заработной платы за второй и третий месяцы после увольнения работника</u>
<u>Глава V. Другие гарантии и компенсации</u>		
90	188	<u>О льготах обучающимся работникам</u>
91	190	<u>О правах работников-льготников</u>
92	192	<u>Право работников на получение компенсации на износ принадлежащего им имущества</u>

РАЗДЕЛ VII. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА ПРЕДПРИЯТИЯ
ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Глава II. Дисциплина труда

- 93 206 О применении денежных взысканий
- 94 206 Об освобождении от занимаемой платной должности избранного руководителя хозяйственного общества (АО, ООО и др.) за допущенные им финансовые нарушения
- 95 206 О дисциплинарных взысканиях, применяемых к руководящим работникам

РАЗДЕЛ IX. ОХРАНА ТРУДА

Глава I. Общие положения

- 96 222 Порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания

Глава II. Организация охраны труда и обеспечение права работников на охрану труда

- 97 236 Создание и полномочия комитета по охране труда на предприятии
- 98 243 Порядок расследования несчастных случаев на производстве
- 99 240 Категории работников бесплатно получающих средства индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви
- 100 234 О создании на предприятиях служб охраны и гигиены труда и ее основные задачи
- 101 237 О финансировании мер по охране и гигиене труда на уровне предприятия

РАЗДЕЛ X. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Глава II. Труд женщин, лиц с семейными обязанностями и других лиц

- 102 251-252 Запрещение увольнения беременных женщин и работников, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до шести лет
- 103 249 О служебных командировках беременных женщин
-

1	2	3
---	---	---

Глава IV. Труд руководителей предприятий и членов коллегиальных органов

104 261 О работе по совместительству руководителя предприятия

Глава V. Работа по совместительству

105 267-274 О некоторых проблемах, возникающих при применении труда работников, работающих по совместительству

106 267 Максимальная продолжительность рабочего времени совместителей

РАЗДЕЛ XI. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Глава I. Общие положения

107 329 О возмещении морального ущерба

Глава II. Возмещение ущерба работодателем

108 330 О возмещении ущерба лицу в результате его незаконного лишения трудиться

Глава III. Материальная ответственность работника

109 339 О заключении договора о полной материальной ответственности

110 330 О привлечении работника к возмещению материального ущерба при отсутствии договора о полной материальной ответственности

111 335-347 О возмещении ущерба, причиненного работодателю вследствие невыполнения работником условия о конфиденциальности

112 335 Об отказе работодателя от взыскания материального ущерба с работника

РАЗДЕЛ XII. ТРУДОВАЯ ЮРИСДИКЦИЯ

Глава II. Индивидуальная юрисдикция

113 354 О порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров

114 355 О сроке давности по искам о восстановлении на работе

Глава IV. Забастовка

115 369 О запрещении проведения забастовок на предприятиях

1	2	3
---	---	---

РАЗДЕЛ XIII. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Глава III. Права профсоюзных органов при осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства и гарантии их деятельности

116 386 О правах профсоюзных органов в осуществлении контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства

РАЗДЕЛ XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

117 О дополнительных отпусках за ненормированный рабочий день

118 392 О сроке рассмотрения иска о восстановлении на работу

**Образцы документов, применяемых в новом Трудовом кодексе
№ 154-ХV от 28.03.2003г.**

Модель индивидуального трудового договора (Коллективное соглашение (национальный уровень)) № 4 от 25.07.2005г. об образце индивидуального трудового договора.

Правила внутреннего распорядка предприятия.

Образцы актов.

О порядке исчисления стажа, дающего право на компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении.

L E G E

Codul muncii al Republicii Moldova

nr. 154-XV din 28.03.2003

Monitorul Oficial al R.Moldova nr.159-162/648 din 29.07.2003

* * *

C U P R I N S

Titlul I

DISPOZIȚII GENERALE

Capitolul I

DISPOZIȚII INTRODUCATIVE

Articolul 1. Noțiuni principale

Articolul 2. Reglementarea raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea

Articolul 3. Domeniul de aplicare a codului

Articolul 4. Legislația muncii și alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii

Capitolul II

PRINCIPII DE BAZĂ

Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea

Articolul 6. Neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii

Articolul 7. Interzicerea muncii forțate (obligatorii)

Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii

Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului

Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului

Articolul 11. Reglementarea normativă și contractuală a raporturilor de muncă

Articolul 12. Nulitatea clauzelor din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice, care înrăutățesc situația salariaților

Articolul 13. Prioritatea tratatelor, convențiilor, acordurilor și altor acte internaționale

Articolul 14. Calcularea termenelor prevăzute de prezentul cod

Titlul II

PARTENERIATUL SOCIAL ÎN SFERA MUNCII

Capitolul I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 15. Noțiunea de parteneriat social

Articolul 16. Părțile parteneriatului social

Articolul 17. Principiile de bază ale parteneriatului social

Articolul 18. Sistemul parteneriatului social

Articolul 19. Formele parteneriatului social

Capitolul II

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR ȘI ANGAJATORILOR ÎN CADRUL PARTENERIATULUI SOCIAL

Articolul 20. Reprezentanții salariaților în cadrul parteneriatului social

Articolul 21. Reprezentanții aleși ai salariaților

Articolul 22. Obligația angajatorului de a crea condiții pentru activitatea reprezentanților salariaților în cadrul parteneriatului social

Articolul 23. Reprezentanții angajatorilor în cadrul parteneriatului social

Articolul 24. Alți reprezentanți ai angajatorilor în cadrul parteneriatului social

Capitolul III

ORGANELE PARTENERIATULUI SOCIAL

Articolul 25. Organele parteneriatului social

Capitolul IV

NEGOCIERILE COLECTIVE

Articolul 26. Desfășurarea negocierilor colective

Articolul 27. Modul de desfășurare a negocierilor colective

Articolul 28. Reglementarea divergențelor

Articolul 29. Garanții și compensații pentru participanții la negocierile colective

Capitolul V

CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ ȘI CONVENȚIILE COLECTIVE

Articolul 30. Contractul colectiv de muncă

Articolul 31. Conținutul și structura contractului colectiv de muncă

Articolul 32. Elaborarea proiectului contractului colectiv de muncă și încheierea acestuia

Articolul 33. Acțiunea contractului colectiv de muncă

Articolul 34. Modificarea și completarea contractului colectiv de muncă

Articolul 35. Convenția colectivă

Articolul 36. Conținutul și structura convenției colective

Articolul 37. Modul de elaborare a proiectului și de încheiere a convenției colective

Articolul 38. Acțiunea convenției colective

Articolul 39. Modificarea și completarea convenției colective

Articolul 40. Înregistrarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective

Articolul 41. Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă și a convenției colective

Capitolul VI

PARTICIPAREA SALARIAȚILOR LA ADMINISTRAREA UNITĂȚII

Articolul 42. Dreptul salariaților la administrarea unității și formele de participare

Capitolul VII

RĂSPUNDEREA PĂRȚILOR PARTENERIATULUI SOCIAL

Articolul 43. Răspunderea pentru eschivarea de a participa la negocierile colective și pentru refuzul de a prezenta informația necesară desfășurării negocierilor colective și exercitării controlului asupra executării contractului colectiv de muncă și a convenției colective

Articolul 44. Răspunderea pentru încălcarea sau neexecutarea contractului colectiv de muncă ori a convenției colective

Titlul III

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Capitolul I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 45. Noțiunea de contract individual de muncă

Articolul 46. Părțile contractului individual de muncă

Articolul 47. Garanții la angajare

Articolul 48. Dreptul persoanei care se angajează de a fi informată asupra clauzelor contractului individual de muncă

Articolul 49. Conținutul contractului individual de muncă

Articolul 50. Interzicerea de a cere efectuarea unei munci care nu este stipulată în contractul individual de muncă

Articolul 51. Clauze specifice ale contractului individual de muncă

Articolul 52. Clauza de mobilitate

Articolul 53. Clauza de confidențialitate

Articolul 54. Durata contractului individual de muncă

Articolul 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată

Capitolul II

ÎNCHEIEREA ȘI EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 56. Încheierea contractului individual de muncă

Articolul 57. Documentele care se prezintă la încheierea contractului individual de muncă

Articolul 58. Forma și începutul acțiunii contractului individual de muncă

Articolul 59. Exclus

Articolul 60. Perioada de probă

Articolul 61. Perioada de probă a salariaților angajați în baza contractului individual de muncă pe durată determinată

Articolul 62. Interzicerea aplicării perioadei de probă

Articolul 63. Rezultatul perioadei de probă

Articolul 64. Executarea contractului individual de muncă

Articolul 65. Perfectarea documentelor la angajare

Articolul 66. Carnetul de muncă

Articolul 67. Certificatul cu privire la muncă și salariu

Capitolul III

MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 68. Modificarea contractului individual de muncă

Articolul 69. Schimbarea temporară a locului de muncă

Articolul 70. Trimiterea în deplasare în interes de serviciu

Articolul 71. Detașarea

Articolul 72. Salarizarea în caz de detașare

Articolul 73. Schimbarea temporară a locului și specificului muncii

Articolul 74. Transferul la o altă muncă și permutarea

Capitolul IV

SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 75. Noțiuni generale

Articolul 76. Suspendarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților

Articolul 77. Suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părților

Articolul 78. Suspendarea contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți

Articolul 79. Modul de soluționare a litigiilor legate de suspendarea contractului individual de muncă

Articolul 80. Șomajul tehnic

Capitolul V

ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 81. Temeiurile încetării contractului individual de muncă

Articolul 82. Încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților

Articolul 83. Încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată

Articolul 84. Nulitatea contractului individual de muncă

Articolul 85. Demisia

Articolul 86. Concedierea

Articolul 87. Interzicerea concedierii fără acordul organului sindical

Articolul 88. Procedura de concediere în cazul lichidării unității, reducerii numărului sau a statelor de personal

Articolul 89. Restabilirea la locul de muncă

Articolul 90. Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu

Capitolul VI

PROTECȚIA DATELOR PERSONALE ALE SALARIATULUI

Articolul 91. Cerințele generale privind prelucrarea datelor personale ale salariatului și garanțiile referitoare la protecția lor

Articolul 92. Transmiterea datelor personale ale salariatului

Articolul 93. Drepturile salariatului privind asigurarea protecției datelor sale personale care se păstrează la angajator

Articolul 94. Răspunderea pentru încălcarea normelor privind obținerea, păstrarea, prelucrarea și protecția datelor personale ale salariatului

Titlul IV

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Capitolul I

TIMPUL DE MUNCĂ

Articolul 95. Noțiunea de timp de muncă. Durata normală a timpului de muncă

Articolul 96. Durata redusă a timpului de muncă

Articolul 97. Timpul de muncă parțial

Articolul 98. Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii

Articolul 99. Evidența globală a timpului de muncă

Articolul 100. Durata zilnică a timpului de muncă

Articolul 101. Munca în schimburi

Articolul 102. Durata muncii în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare

Articolul 103. Munca de noapte

Articolul 104. Munca suplimentară

Articolul 105. Limitarea muncii suplimentare

Articolul 106. Evidența timpului de muncă

Capitolul II

TIMPUL DE ODIHNĂ

Articolul 107. Pauza de masă și repausul zilnic

Articolul 108. Pauzele pentru alimentarea copilului

Articolul 109. Repausul săptămânal

Articolul 110. Munca în zilele de repaus

Articolul 111. Zilele de sărbătoare nelucrătoare

Capitolul III

CONCEDIILE ANUALE

Articolul 112. Concediul de odihnă anual

Articolul 113. Durata concediului de odihnă anual

Articolul 114. Calcularea vechimii în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual

Articolul 115. Modul de acordare a concediului de odihnă anual

Articolul 116. Programarea concediilor de odihnă anuale

Articolul 117. Indemnizația de concediu

Articolul 118. Acordarea anuală a concediului de odihnă. Cazurile excepționale de amânare a acestuia

Articolul 119. Compensarea concediilor de odihnă anuale nefolosite

Articolul 120. Concediul neplătit

Articolul 121. Concediile de odihnă anuale suplimentare

Articolul 122. Rechemarea din concediu

Capitolul IV

CONCEDII SOCIALE

Articolul 123. Concediul medical

Articolul 124. Concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului

Articolul 125. Alipirea concediului de odihnă anual la concediul de maternitate și la concediul pentru îngrijirea copilului

Articolul 126. Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani

Articolul 127. Concediile pentru salariații care au adoptat copii nou-născuți sau i-au luat sub tutelă

Titlul V

SALARIZAREA ȘI NORMAREA MUNCII

Capitolul I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 128. Salariul

Articolul 129. Garanțiile de stat în domeniul salarizării

Articolul 130. Structura salariului, condițiile și sistemele de salarizare

Capitolul II

SALARIUL MINIM GARANTAT

Articolul 131. Salariul minim

Articolul 132. Modul de stabilire și de reexaminare a salariului minim

Articolul 133. Sporirea nivelului conținutului real al salariului

Articolul 134. Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real

Capitolul III

MODUL DE STABILIRE ȘI PLATĂ A SALARIULUI

Articolul 135. Modul de stabilire a salariilor

Articolul 136. Sistemul tarifar de salarizare

Articolul 136¹. Sisteme netarifare de salarizare

Articolul 137. Plățile de stimulare

Articolul 138. Recompensa în baza rezultatelor activității anuale

Articolul 139. Retribuirea muncii prestate în condiții nefavorabile

Articolul 140. Introducerea noilor condiții de retribuire a muncii și modificarea celor existente

Articolul 141. Formele de plată a salariului

Articolul 142. Termenele, periodicitatea și locul de plată a salariului

Articolul 143. Termenele de efectuare a achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă

Articolul 144. Plata prioritară a salariului

Articolul 145. Compensarea pierderilor cauzate de neachitarea la timp a salariului

Articolul 146. Răspunderea pentru neachitarea la timp a salariului

Articolul 147. Interzicerea limitării salariatului în dispunerea liberă de mijloacele câștigate

Articolul 148. Reținerile din salariu

Articolul 149. Limitarea cuantumului reținerilor din salariu

Articolul 150. Interzicerea reținerilor din unele plăți ce i se cuvin salariatului

Articolul 151. Răspunderea pentru reținerea eliberării carnetului de muncă

Capitolul IV

SALARIZAREA PENTRU CONDIȚII SPECIALE DE MUNCĂ

Articolul 152. Retribuirea muncii salariaților în vârstă de pînă la 18 ani și a altor categorii de salariați cu durata redusă a muncii zilnice

Articolul 153. Retribuirea muncii în caz de efectuare a lucrărilor de diversă calificare

Articolul 154. Salarizarea instructorilor și ucenicilor

Articolul 155. Salarizarea cumularzilor

Articolul 156. Retribuirea muncii în caz de cumulare a profesiilor (funcțiilor) și de îndeplinire a obligațiilor de muncă ale salariaților temporar absenți

Articolul 157. Retribuirea muncii suplimentare

Articolul 158. Compensația pentru munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare

Articolul 159. Retribuirea muncii de noapte

Articolul 160. Dreptul angajatorului la stabilirea unor plăți de stimulare și de compensare

Articolul 161. Modul de retribuire a muncii în caz de neîndeplinire a normelor de producție

Articolul 162. Modul de retribuire a muncii în caz de producere a rebutului

Articolul 163. Modul de retribuire a timpului de staționare și a muncii în caz de însușire a unor noi procese de producție

Articolul 164. Menținerea salariului în caz de permutare sau transfer la o altă muncă permanentă cu retribuție mai mică

Articolul 165. Salariul mediu

1.">Articolul 165¹. Ajutorul material

Capitolul V

NORMAREA MUNCII

Articolul 166. Garanții în domeniul normării muncii

Articolul 167. Normele de muncă

Articolul 168. Elaborarea, aprobarea, înlocuirea și revizuirea normelor unice și a normelor-tip de muncă

Articolul 169. Introducerea, înlocuirea și revizuirea normelor de muncă

Articolul 170. Stabilirea tarifelor de retribuire a muncii în acord

Articolul 171. Asigurarea condițiilor normale de muncă pentru îndeplinirea normelor de producție (de deservire)

Titlul VI

GARANȚII ȘI COMPENSAȚII

Capitolul I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 172. Noțiunile de garanție și de compensație

Articolul 173. Cazurile de acordare a garanțiilor și compensațiilor

Capitolul II

GARANȚII ȘI COMPENSAȚII ÎN CAZ DE DEPLASARE ÎN INTERES DE SERVICIU DE TRANSFERARE ÎNTR-O ALTĂ LOCALITATE

Articolul 174. Deplasarea în interes de serviciu

Articolul 175. Garanții în caz de deplasare în interes de serviciu

Articolul 176. Compensarea cheltuielilor legate de deplasarea în interes de serviciu

Articolul 177. Compensarea cheltuielilor în caz de transferare la muncă într-o altă localitate

Capitolul III

GARANȚII ȘI COMPENSAȚII PENTRU SALARIAȚII CARE ÎMBINĂ MUNCA CU STUDIILE

Articolul 178. Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate

Articolul 179. Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în învățământul postuniversitar specializat

Articolul 180. Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ secundar profesional

Articolul 181. Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ secundar general

Articolul 182. Modul de acordare a garanțiilor și compensațiilor salariaților care îmbină munca cu studiile

Capitolul IV

GARANȚIILE ȘI COMPENSAȚIILE ACORDATE SALARIAȚILOR ÎN LEGĂTURĂ CU ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 183. Dreptul preferențial la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal

Articolul 184. Garanții în caz de încetare a contractului individual de muncă

Articolul 185. Garanții în cazul încetării contractului individual de muncă în legătură cu schimbarea proprietarului unității

Articolul 186. Indemnizația de eliberare din serviciu

Capitolul V

ALTE GARANȚII ȘI COMPENSAȚII

Articolul 187. Garanții acordate salariaților aleși în funcții electivă

Articolul 188. Garanții pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești

Articolul 189. Garanții și compensații acordate salariaților chemați să îndeplinească serviciul militar în termen, serviciul militar cu termen redus, serviciul civil, precum și salariaților chemați la cantonamentele militare

Articolul 190. Garanții acordate salariaților donatori de sânge

Articolul 191. Garanțiile și compensațiile acordate salariaților inventatori și raționalizatori

Articolul 192. Compensații pentru uzura bunurilor care aparțin salariaților

Articolul 193. Garanțiile acordate salariaților obligați să treacă controalele (examele) medicale

Articolul 194. Garanții în legătură cu concediul medical

Articolul 195. Garanții și compensații acordate salariaților care urmează la inițiativa angajatorului cursul de formare profesională

Articolul 196. Garanții și compensații în cazul unor accidente de muncă și boli profesionale

Articolul 197. Garanții în domeniul asigurărilor sociale de stat

Titlul VII

REGULAMENTUL INTERN AL UNITĂȚII. DISCIPLINA MUNCII

Capitolul I

REGULAMENTUL INTERN

Articolul 198. Dispoziții generale

Articolul 199. Conținutul regulamentului intern al unității

Articolul 200. Statutele și regulamentele disciplinare

Capitolul II

DISCIPLINA MUNCII

Articolul 201. Disciplina muncii

Articolul 202. Asigurarea disciplinei de muncă

Articolul 203. Stimulări pentru succese în muncă

Articolul 204. Modul de aplicare a stimulărilor

Articolul 205. Avantajele și înlesnirile acordate salariaților care își îndeplinesc conștiincios și eficient obligațiile de muncă

Articolul 206. Sancțiuni disciplinare

Articolul 207. Organele abilitate cu aplicarea sancțiunilor disciplinare

Articolul 208. Modul de aplicare a sancțiunilor disciplinare

Articolul 209. Termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare

Articolul 210. Aplicarea sancțiunii disciplinare

Articolul 211. Termenul de validitate și efectele sancțiunilor disciplinare

Titlul VIII

FORMAREA PROFESIONALĂ

Capitolul I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 212. Noțiuni principale

Articolul 213. Drepturile și obligațiile angajatorului în domeniul formării profesionale

Articolul 214. Drepturile și obligațiile salariaților în domeniul formării profesionale

Capitolul II

CONTRACTUL DE CALIFICARE PROFESIONALĂ

Articolul 215. Contractul de calificare profesională

Capitolul III

CONTRACTUL DE UCENICIE ȘI CONTRACTUL DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ

Articolul 216. Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă

Articolul 217. Conținutul contractului de ucenicie și al contractului de formare profesională continuă

Articolul 218. Durata uceniciei și a formării profesionale continue

Articolul 219. Aplicarea legislației muncii pe durata uceniciei și a formării profesionale continue

Articolul 220. Încetarea contractului de formare profesională continuă

Articolul 221. Încetarea (desfacerea) contractului de ucenicie

Titlul IX

PROTECȚIA MUNCII

Capitolul I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 222. Direcțiile principale ale politicii de stat în domeniul protecției muncii

Articolul 223. Coordonarea activității de protecție a muncii

Articolul 224. Emiterea normelor de protecție a muncii și a normelor de igienă a muncii

Capitolul II

ORGANIZAREA PROTECȚIEI MUNCII ȘI ASIGURAREA DREPTULUI SALARIAȚILOR LA PROTECȚIA MUNCII

Articolul 225. Obligațiile angajatorului privind asigurarea protecției muncii

Articolul 226. Obligațiile salariațului în domeniul protecției muncii

Articolul 227. Dreptul salariațului la o muncă care să corespundă normelor de protecție a muncii

Articolul 228. Garanțiile de realizare a dreptului salariaților la o muncă care să corespundă normelor de protecție a muncii

Articolul 229. Corespunderea unităților, clădirilor și altor construcții normelor de protecție a muncii

Articolul 230. Corespunderea echipamentului tehnic standardelor și normelor de protecție și igienă a muncii

Articolul 231. Lansarea în producție a echipamentului de protecție individuală și de lucru

Articolul 232. Organizarea locurilor de muncă

Articolul 233. Desfășurarea activității de producție și prestarea serviciilor

Articolul 234. Serviciul pentru protecția și igiena muncii

Articolul 235. Serviciul medical

Articolul 236. Comitetul pentru protecția și igiena muncii

Articolul 237. Elaborarea, realizarea și finanțarea măsurilor de protecție și igienă a muncii

Articolul 238. Examenul medical la angajare și examenele medicale periodice

Articolul 239. Instruirea salariaților în materie de protecție și igienă a muncii

Articolul 240. Acordarea echipamentului de protecție individuală și de lucru

Articolul 241. Distribuirea materialelor igienico-sanitare de protecție

Articolul 242. Asigurarea cu alimentație de protecție

Articolul 243. Cercetarea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale

Articolul 244. Răspunderea pentru încălcarea normelor de protecție a muncii

Titlul X

PARTICULARITĂȚILE DE REGLEMENTARE A MUNCII UNOR CATEGORII DE SALARIAȚI

Capitolul I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 245. Particularitățile de reglementare a muncii

Articolul 246. Categoriile de salariați cărora li se aplică particularitățile de reglementare a muncii

Capitolul II

MUNCA FEMEILOR, A PERSOANELOR CU OBLIGAȚII FAMILIALE ȘI A ALTOR PERSOANE

Articolul 247. Garanții la angajare pentru femeile gravide și persoanele cu copii în vârstă de pînă la 6 ani

Articolul 248. Lucrările la care este interzisă utilizarea muncii femeilor

Articolul 249. Limitarea trimiterii în deplasare

Articolul 250. Transferul la o muncă mai ușoară al femeilor gravide și al femeilor care au copii în vârstă de pînă la 3 ani

Articolul 251. Interzicerea concedierii femeilor gravide și a salariaților care îngrijesc copii în vârstă de pînă la 6 ani

Articolul 252. Garanții pentru persoanele care îngrijesc copii lipsiți de grijă maternă

Capitolul III

MUNCA PERSOANELOR ÎN VÂRSTĂ DE PÎNĂ LA 18 ANI

Articolul 253. Examenle medicale ale salariaților în vârstă de pînă la 18 ani

Articolul 254. Norma de muncă a salariaților în vârstă de pînă la 18 ani

Articolul 255. Lucrările la care este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vârstă de pînă la 18 ani

Articolul 256. Interzicerea trimiterii în deplasare a salariaților în vârstă de pînă la 18 ani

Articolul 257. Garanții suplimentare la concedierea salariaților în vârstă de pînă la 18 ani

Capitolul IV

MUNCA CONDUCĂTORILOR DE UNITĂȚI ȘI A MEMBRILOR ORGANELOR COLEGIALE

Articolul 258. Dispoziții generale

Articolul 259. Baza juridică de reglementare a muncii conducătorului unității

Articolul 260. Încheierea contractului individual de muncă cu conducătorul unității

Articolul 261. Munca prin cumul a conducătorului unității

Articolul 262. Răspunderea materială a conducătorului unității

Articolul 263. Temeiuri suplimentare pentru încetarea contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unității

Articolul 264. Compensația în legătură cu încetarea contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unității

Articolul 265. Demisia conducătorului unității

Articolul 266. Alte particularități de reglementare a muncii conducătorilor unităților și a membrilor organelor colegiale

Capitolul V

MUNCA PRIN CUMUL

Articolul 267. Dispoziții generale

Articolul 268. Particularitățile muncii prin cumul a unor categorii de salariați

Articolul 269. Limitarea muncii prin cumul

Articolul 270. Documentele care se prezintă la încheierea contractului individual de muncă prin cumul

Articolul 271. Durata timpului de muncă și a timpului de odihnă la locul de muncă prin cumul

Articolul 272. Concediul de odihnă anual al salariaților care prestează muncă prin cumul

Articolul 273. Temeiurile suplimentare de încetare a contractului individual de muncă cu salariații care prestează muncă prin cumul

Articolul 274. Indemnizația de eliberare din serviciu a salariatului angajat prin cumul

Capitolul VI

MUNCA SALARIAȚILOR CU CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE UN TERMEN DE PÎNĂ LA 2 LUNI

Articolul 275. Încheierea contractului individual de muncă pe un termen de pînă la 2 luni

Articolul 276. Atragerea la muncă în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare

Articolul 277. Indemnizația de concediu

Articolul 278. Încetarea contractului individual de muncă

Capitolul VII

MUNCA SALARIAȚILOR ANGAJAȚI LA LUCRĂRI SEZONIERE

Articolul 279. Lucrările sezoniere

Articolul 280. Condițiile de încheiere a contractului individual de muncă cu salariații angajați la lucrări sezoniere

Articolul 281. Indemnizația de concediu

Articolul 282. Încetarea contractului individual de muncă cu salariații angajați la lucrări sezoniere

Capitolul VIII

MUNCA SALARIAȚILOR CARE LUCREAZĂ LA ANGAJATORI PERSOANE FIZICE

Articolul 283. Particularitățile contractului individual de muncă încheiat între salariat și angajatorul persoană fizică

Articolul 284. Termenul contractului individual de muncă

Articolul 285. Regimul de muncă și de odihnă

Articolul 286. Modificarea clauzelor contractului individual de muncă

Articolul 287. Încetarea contractului individual de muncă

Articolul 288. Soluționarea litigiilor individuale de muncă

Articolul 289. Documentele ce confirmă munca la angajatorul persoană fizică

Capitolul IX

MUNCA LA DOMICILIU

Articolul 290. Salariații cu munca la domiciliu

Articolul 291. Condițiile în care se admite munca la domiciliu

Articolul 292. Încetarea contractului individual de muncă încheiat cu salariații cu munca la domiciliu

Capitolul X

MUNCA SALARIAȚILOR DIN TRANSPORTURI

Articolul 293. Angajarea la o muncă legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport

Articolul 294. Regimul de muncă și de odihnă al salariaților a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport

Articolul 295. Drepturile și obligațiile salariaților a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport

Capitolul XI

MUNCA SALARIAȚILOR DIN ÎNVĂȚĂMÎNT ȘI DIN ORGANIZAȚIILE DIN SFERA ȘTIINȚEI ȘI INOVĂRII

Articolul 296. Dreptul de a practica activitate pedagogică (didactică)

Articolul 297. Încheierea contractului individual de muncă cu cadrele științifice și didactice din instituțiile de învățămînt superior

Articolul 298. Durata timpului de muncă pentru cadrele didactice

Articolul 299. Concediul de odihnă anual prelungit

Articolul 300. Concediul de lungă durată al cadrelor didactice și al cadrelor din organizațiile din sfera științei și inovării

Articolul 301. Temeiuri suplimentare de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu cadrele didactice și cu cadrele din organizațiile din sfera științei și inovării

Capitolul XII

MUNCA SALARIAȚILOR DIN CADRUL MISIUNILOR DIPLOMATICE ȘI AL OFICIILOR CONSULARE ALE REPUBLICII MOLDOVA

Articolul 302. Particularitățile activității în cadrul misiunilor diplomatice și al oficiilor consulare ale Republicii Moldova

Articolul 303. Condițiile de muncă ale salariaților detașați la misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova

Articolul 304. Garanțiile și compensațiile acordate salariaților detașați la misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova

Articolul 305. Încetarea activității în misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova

Capitolul XIII

MUNCA SALARIAȚILOR DIN ASOCIAȚIILE RELIGIOASE

- Articolul 306. Părțile contractului individual de muncă încheiat cu asociațiile religioase
- Articolul 307. Reglementările interioare ale asociației religioase
- Articolul 308. Particularitățile încheierii și modificării contractului individual de muncă cu asociația religioasă
- Articolul 309. Regimul de muncă al salariaților din asociațiile religioase
- Articolul 310. Temeiurile suplimentare de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu asociația religioasă
- Articolul 311. Soluționarea litigiilor individuale de muncă

Capitolul XIV

MUNCA SALARIAȚILOR ANGAJAȚI ÎN BAZA UNUI CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ PENTRU PERIOADA ÎNDEPLINIRII UNEI ANUMITE LUCRĂRI

- Articolul 312. Contractul individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări
- Articolul 313. Conținutul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări
- Articolul 314. Timpul de muncă și timpul de odihnă
- Articolul 315. Recepționarea lucrării și încetarea contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări
- Articolul 316. Încetarea înainte de termen a contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări

Capitolul XV

MUNCA ÎN TURĂ CONTINUĂ

- Articolul 317. Dispoziții generale
- Articolul 318. Limitarea muncii în tură continuă
- Articolul 319. Durata turei continue
- Articolul 320. Evidența timpului de muncă în tură continuă
- Articolul 321. Regimul de muncă și de odihnă în cadrul turei continue
- Articolul 322. Garanții și compensații acordate salariaților care prestează munca în tură continuă

Capitolul XVI

MUNCA ALTOR CATEGORII DE SALARIAȚI

- Articolul 323. Munca salariaților din unitățile militare, instituțiile și organizațiile Forțelor Armate ale Republicii Moldova și din autoritățile publice în care legea prevede îndeplinirea serviciului militar, precum și munca persoanelor care execută serviciul civil
- Articolul 324. Munca personalului medico-sanitar
- Articolul 325. Munca sportivilor profesioniști, a salariaților mijloacelor de informare în masă, ai teatrelor, circurilor, organizațiilor cinematografice, teatrale și concertistice, munca altor persoane care participă la crearea și/sau interpretarea operelor de artă
- Articolul 326. Munca în cadrul gospodăriilor țărănești (de fermier)

Titlul XI

RĂSPUNDEREA MATERIALĂ

Capitolul I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 327. Obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți

Articolul 328. Repararea prejudiciului material de către părțile contractului individual de muncă

Capitolul II

REPARAREA PREJUDICIULUI DE CĂTRE ANGAJATOR

Articolul 329. Repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat salariatului

Articolul 330. Obligația angajatorului de a repara prejudiciul cauzat persoanei ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci

Articolul 331. Răspunderea materială a angajatorului pentru prejudiciul cauzat salariatului

Articolul 332. Modul de examinare a litigiilor privind repararea prejudiciului material și celui moral cauzate salariatului

Capitolul III

RĂSPUNDEREA MATERIALĂ A SALARIATULUI

Articolul 333. Răspunderea materială a salariatului pentru prejudiciul cauzat angajatorului

Articolul 334. Circumstanțele ce exclud răspunderea materială a salariatului

Articolul 335. Dreptul angajatorului de a renunța la repararea de către salariat a prejudiciului material

Articolul 336. Limitele răspunderii materiale a salariatului

Articolul 337. Răspunderea materială deplină a salariatului

Articolul 338. Cazurile de răspundere materială deplină a salariatului

Articolul 339. Contractul cu privire la răspunderea materială deplină a salariatului

Articolul 340. Răspunderea materială colectivă (de brigadă)

Articolul 341. Determinarea mărimii prejudiciului

Articolul 342. Obligația angajatorului de a stabili mărimea prejudiciului material și cauzele apariției lui

Articolul 343. Repararea benevolă a prejudiciului material de către salariat

Articolul 344. Modul de reparare a prejudiciului material

Articolul 345. Repararea prejudiciului material cauzat unității din vina conducătorului ei

Articolul 346. Micșorarea mărimii prejudiciului material ce urmează a fi reparat de salariat

Articolul 347. Limitarea cuantumului reținerilor din salariu la repararea prejudiciului material

Titlul XII

JURISDICȚIA MUNCII

Capitolul I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 348. Obiectul jurisdicției muncii

Articolul 349. Părțile litigiilor individuale de muncă și părțile conflictelor colective de muncă

Articolul 350. Principiile jurisdicției muncii

Articolul 351. Organele de jurisdicție a muncii

Articolul 352. Examinarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă

Articolul 353. Scutirea salariaților și a reprezentanților acestora de plata cheltuielilor judiciare

Capitolul II

JURISDICȚIA INDIVIDUALĂ

Articolul 354. Litigiile individuale de muncă

Articolul 355. Examinarea cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă

Articolul 356. Executarea hotărârilor privind soluționarea litigiilor individuale de muncă

Capitolul III

SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

Articolul 357. Noțiuni generale

Articolul 358. Înaintarea revendicărilor

Articolul 359. Procedura de conciliere

Articolul 360. Soluționarea conflictelor colective de muncă în instanța de judecată

Articolul 361. Constatarea nulității contractului colectiv de muncă sau a convenției colective și a legalității grevei

Capitolul IV

GREVA

Articolul 362. Declararea grevei

Articolul 363. Organizarea grevei la nivel de unitate

Articolul 364. Organizarea grevei la nivel teritorial

Articolul 365. Organizarea grevei la nivel de ramură

Articolul 366. Organizarea grevei la nivel național

Articolul 367. Locul desfășurării grevei

Articolul 368. Suspendarea grevei

Articolul 369. Limitarea participării la grevă

Articolul 370. Răspunderea pentru organizarea grevei ilegale

Titlul XIII

SUPRAVEGHEREA ȘI CONTROLUL ASUPRA RESPECTĂRII LEGISLAȚIEI MUNCII

Capitolul I

ORGANELE DE SUPRAVEGHERE ȘI CONTROL

Articolul 371. Organele de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii

Capitolul II

SUPRAVEGHEREA ȘI CONTROLUL DE STAT

Articolul 372. Inspecția Muncii

Articolul 373. Obiectivele Inspecției Muncii

Articolul 374. Atribuțiile ale Inspecției Muncii

Articolul 375. Colaborarea cu alte organe, instituții și organizații

Articolul 376. Drepturile de bază ale inspectorilor de muncă

Articolul 377. Obligațiile și răspunderea inspectorilor de muncă

Articolul 378. Independența inspectorilor de muncă

Articolul 379. Obligațiile angajatorului față de inspectorii de muncă

Articolul 380. Contestarea măsurilor luate de inspectorii de muncă

Articolul 381. Răspunderea pentru încălcarea legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii

Articolul 382. Răspunderea pentru împiedicarea activității inspectorilor de muncă

Articolul 383. Supravegherea energetică de stat

Articolul 384. Supravegherea sanitaro-epidemiologică de stat

Articolul 385. Supravegherea și controlul de stat asupra activităților nucleare și radiologice

Capitolul III

DREPTURILE ORGANELOR SINDICALE LA EFECTUAREA CONTROLULUI ASUPRA RESPECTĂRII LEGISLAȚIEI MUNCII ȘI GARANȚIILE ACTIVITĂȚII LOR

Articolul 386. Drepturile organelor sindicale la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii

Articolul 387. Garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază

Articolul 388. Garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și eliberate de la locul de muncă de bază

Articolul 389. Apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților de către sindicate

Articolul 390. Asigurarea condițiilor pentru activitatea organului sindical din unitate

Titlul XIV

DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE

Articolul 391. Intrarea în vigoarea și abrogarea unor acte

Articolul 392. Îndatoriri

Notă: În cuprinsul codului, sintagma “Ministerul Sănătății și Protecției Sociale” se înlocuiește cu sintagma “Ministerul Sănătății”, iar sintagma “Departamentul Situații Excepționale” – cu sintagma “Serviciul Protecției Civile și Situațiilor Excepționale” conform Legii nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008

Notă: În cuprinsul codului, sintagma “Ministerul Muncii și Protecției Sociale” se substituie prin sintagma “Ministerul Economiei și Comerțului”, sintagma “Ministerul Sănătății” - prin sintagma “Ministerul Sănătății și Protecției Sociale”, sintagma “Ministerul Afacerilor Externe” - prin sintagma “Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene”, sintagma “Departamentul Standardizare și Metrologie” - prin sintagma “Serviciul Standardizare și Metrologie”, sintagma “Departamentul Trupelor de Grăniceri” - prin sintagma “Serviciul Grăniceri” conform Legii nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006

Parlamentul adoptă prezentul cod.

Titlul I

DISPOZIȚII GENERALE

Capitolul I

DISPOZIȚII INTRODUCATIVE

Articolul 1. Noțiuni principale

În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noțiuni:

unitate - întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală;

angajator - persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariați în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod;

salariat - persoană fizică care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă;

reprezitanți ai salariaților - organ sindical ce activează, de regulă, în cadrul unității în conformitate cu legislația în vigoare și cu statutele sindicatelor, iar în lipsa acestuia - alți reprezentanți aleși de salariații unității în modul stabilit de prezentul cod (art.21).

Articolul 2. Reglementarea raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea

(1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă.

(2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi organice și prin alte acte normative.

(3) În cazul în care instanța de judecată stabilește că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii.

Articolul 3. Domeniul de aplicare a codului

Dispozițiile prezentului cod se aplică:

- a) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova;
- b) salariaților cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova;
- c) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare;
- d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată;
- e) salariaților din aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor, partidelor și altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată.

Articolul 4. Legislația muncii și alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii

Raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, și anume de:

- a) hotărârile Parlamentului;
- b) decretele Președintelui Republicii Moldova;
- c) hotărârile și dispozițiile Guvernului;
- d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Economiei și Comerțului, de alte autorități centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern;
- e) actele autorităților publice locale;
- f) actele normative la nivel de unitate;
- g) contractele colective de muncă și convențiile colective; precum și
- h) de tratatele, acordurile, convențiile și alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte.

Capitolul II PRINCIPII DE BAZĂ

Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea

Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sînt următoarele:

- a) libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacitățile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei și ocupației;
- b) interzicerea muncii forțate (obligatorii) și a discriminării în domeniul raporturilor de muncă;
- c) protecția împotriva șomajului și acordarea de asistență la plasarea în cîmpul muncii;
- d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă care corespund cerințelor protecției și igienei muncii, și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare;
- e) egalitatea în drepturi și în posibilități a salariaților;
- f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală și echitabilă a salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui;
- g) asigurarea egalității salariaților, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luîndu-se în considerare productivitatea muncii, calificarea și vechimea în muncă în specialitate, precum și la formare profesională, reciclare și perfecționare;
- h) asigurarea dreptului salariaților și angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor și intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaților de a se asocia în sindicate și de a fi membri de sindicat și a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate și de a fi membri ai patronatului;

i) asigurarea dreptului salariaților de a participa la administrarea unității în formele prevăzute de lege;

j) îmbinarea reglementării de stat și a reglementării contractuale a raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;

k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material și a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă;

l) stabilirea garanțiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaților și angajatorilor, precum și exercitarea controlului asupra respectării lor;

m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor și libertăților sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere și control, a organelor de jurisdicție a muncii;

n) asigurarea dreptului la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, precum și a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative;

o) obligația părților la contractele colective și individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii;

p) asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obștesc asupra respectării legislației muncii;

r) asigurarea dreptului salariaților la apărarea onoarei, demnității și reputației profesionale în perioada activității de muncă;

s) garantarea dreptului la asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților.

[Art.5 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.5 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 6. Neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii

(1) Libertatea muncii este garantată prin Constituția Republicii Moldova.

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activității sale.

(3) Nimeni, pe toată durata vieții sale, nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă sau într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

(4) Orice act juridic încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin.(1), (2) și (3) este nul.

Articolul 7. Interzicerea muncii forțate (obligatorii)

(1) Munca forțată (obligatorie) este interzisă.

(2) Prin muncă forțată (obligatorie) se înțelege orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare sau fără consimțământul acesteia.

(3) Se interzice folosirea sub orice formă a muncii forțate (obligatorii), și anume:

a) ca mijloc de influență politică sau educațională ori în calitate de pedeapsă pentru susținerea sau exprimarea unor opinii politice ori convingeri contrare sistemului politic, social sau economic existent;

b) ca metodă de mobilizare și utilizare a forței de muncă în scopuri economice;

c) ca mijloc de menținere a disciplinei de muncă;

d) ca mijloc de pedeapsă pentru participare la grevă;

e) ca mijloc de discriminare pe criterii de apartenență socială, națională, religioasă sau rasială.

(4) La munca forțată (obligatorie) se atribuie:

a) încălcarea termenelor stabilite de plată a salariului sau achitarea parțială a acestuia;

b) cerința angajatorului față de salariat de a-și îndeplini obligațiile de muncă în lipsa unor sisteme de protecție colectivă sau individuală ori în cazul în care îndeplinirea lucrării cerute poate pune în pericol viața sau sănătatea salariatului.

(5) Nu se consideră muncă forțată (obligatorie):

a) serviciul militar sau activitățile desfășurate în locul acestuia de cei care, potrivit legii, nu îndeplinesc serviciul militar obligatoriu;

b) munca unei persoane condamnate prestată în condiții normale în perioada de detenție sau de liberare condiționată de pedeapsă înainte de termen;

c) prestațiile impuse în situația creată de calamități ori de alt pericol, precum și cele care fac parte din obligațiile civile normale stabilite de lege.

Articolul 8. Interzicerea discriminării în sfera muncii

(1) În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

(2) Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sînt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare, sau de grija deosebită a statului față de persoanele care necesită o protecție socială și juridică sporită.

Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului

(1) Salariatul are dreptul:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

o) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare.

(2) Salariatul este obligat:

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

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c) să respecte regulamentul intern al unității;

d) să respecte disciplina muncii;

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

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

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

h) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;

i) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

[Art.9 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.9 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului

(1) Angajatorul are dreptul:

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

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

c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;

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

Notă: Vezi Rectificarea din Monitorul Oficial nr.204-207 din 26.09.2003 pag.6 (în loc de "răspundere disciplinară" se va citi "răspundere disciplinară și materială")

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

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

(2) Angajatorul este obligat:

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

b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

c) să aprobe anual statele de personal ale unității;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[Art.10 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 11. Reglementarea normativă și contractuală a raporturilor de muncă

(1) Nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de prezentul cod și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.

(2) Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative.

Articolul 12. Nulitatea clauzelor din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice, care înrăutățesc situația salariaților

Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la art.4 lit.d) și e), care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sînt nule și nu produc efecte juridice.

[Art.12 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 13. Prioritatea tratatelor, convențiilor, acordurilor și altor acte internaționale

Dacă prin tratatele, convențiile, acordurile sau alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte sînt stabilite alte prevederi decît cele cuprinse în prezentul cod, au prioritate reglementările internaționale.

Articolul 14. Calcularea termenelor prevăzute de prezentul cod

(1) Curgerea termenelor de care prezentul cod leagă apariția sau încetarea raporturilor de muncă începe în ziua imediat următoarea celei în care a fost determinată apariția sau încetarea drepturilor și obligațiilor de muncă.

(2) Termenele calculate în ani, luni sau săptămîni expiră la data respectivă a ultimului an, a ultimei luni sau săptămîni. În termenul calculat în săptămîni sau zile calendaristice se includ și zilele nelucrătoare.

(3) Dacă termenul calculat în luni expiră în luna care are un număr de zile mai mare sau mai mic decît cel al lunii în care a început curgerea termenului, atunci ziua expirării termenului se consideră ultima zi a lunii în care expiră termenul.

(4) Dacă ultima zi a termenului este o zi nelucrătoare, atunci ziua expirării termenului se consideră prima zi lucrătoare imediat următoare.

Titlul II

PARTENERIATUL SOCIAL ÎN SFERA MUNCII

Capitolul I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 15. Noțiunea de parteneriat social

Parteneriatul social reprezintă un sistem de raporturi stabilite între salariați (reprezentanții salariaților), angajatori (reprezentanții angajatorilor) și autoritățile publice respective în procesul determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale părților.

Articolul 16. Părțile parteneriatului social

(1) Părțile parteneriatului social la nivel de unitate sînt salariații și angajatorii, în persoana reprezentanților împuterniciți în modul stabilit.

(2) Părțile parteneriatului social la nivel național, ramural și teritorial sînt sindicatele, patronatele și autoritățile publice respective, în persoana reprezentanților împuterniciți în modul stabilit.

(3) Autoritățile publice sînt parte a parteneriatului social în cazurile cînd ele evoluează în calitate de angajatori sau de reprezentanți ai acestora împuterniciți prin lege sau de către angajatori.

Articolul 17. Principiile de bază ale parteneriatului social

Principiile de bază ale parteneriatului social sînt:

- a) legalitatea;
- b) egalitatea părților;
- c) paritatea reprezentării părților;
- d) împuternicirile reprezentanților părților;
- e) cointeresarea părților pentru participarea la raporturile contractuale;
- f) respectarea de către părți a normelor legislației în vigoare;
- g) încrederea mutuală între părți;
- h) evaluarea posibilităților reale de îndeplinire a angajamentelor asumate de părți;
- i) prioritatea metodelor și procedurilor de conciliere și efectuarea obligatorie de consultări ale părților în probleme ce țin de domeniul muncii și al politicilor sociale;
- j) renunțarea la acțiuni unilaterale care încalcă înțelegerile (contractele colective de muncă și convențiile colective) și informarea reciprocă a părților despre schimbările de situație;
- k) adoptarea de decizii și întreprinderea de acțiuni în limitele regulilor și procedurilor coordonate de părți;
- l) executarea obligatorie a contractelor colective de muncă, a convențiilor colective și a altor înțelegeri;
- m) controlul asupra îndeplinirii contractelor colective de muncă și a convențiilor colective;
- n) răspunderea părților pentru nerespectarea angajamentelor asumate;
- o) favorizarea de către stat a dezvoltării parteneriatului social.

Articolul 18. Sistemul parteneriatului social

Sistemul parteneriatului social include următoarele niveluri:

- a) național - stabilește bazele reglementării relațiilor social-economice și de muncă în Republica Moldova;
- b) ramural - stabilește bazele reglementării relațiilor din sfera muncii și cea socială într-o anumită ramură (ramuri) a economiei naționale;
- c) teritorial - stabilește bazele reglementării relațiilor din sfera muncii și cea socială în unitățile administrativ-teritoriale de nivelul al doilea;
- d) de unitate - stabilește obligațiile reciproce concrete dintre salariați și angajator în sfera muncii și cea socială.

Articolul 19. Formele parteneriatului social

Parteneriatul social se realizează prin:

- a) negocieri colective privind elaborarea proiectelor de contracte colective de muncă și de convenții colective și încheierea acestora pe baze bi- sau tripartite, prin intermediul reprezentanților părților parteneriatului social;
- b) participarea la examinarea proiectelor de acte normative și a propunerilor ce vizează reformele social-economice, la perfecționarea legislației muncii, la asigurarea concilierii civice, la soluționarea conflictelor colective de muncă;
- c) consultări reciproce (negocieri) în problemele ce țin de reglementarea raporturilor de muncă și a raporturilor legate nemijlocit de acestea;
- d) participarea salariaților (a reprezentanților acestora) la administrarea unității.

Capitolul II **REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR ȘI ANGAJATORILOR** **ÎN CADRUL PARTENERIATULUI SOCIAL**

Articolul 20. Reprezentanții salariaților în cadrul parteneriatului social

(1) Reprezentanți ai salariaților în cadrul parteneriatului social sînt organele sindicale la nivel național, teritorial, ramural și de unitate, împuternicite în conformitate cu statutele sindicatelor și cu legislația în vigoare.

(2) Interesele salariaților unității în cadrul parteneriatului social - la negocierile colective, la încheierea, modificarea și completarea contractului colectiv de muncă, la efectuarea controlului asupra îndeplinirii lui, precum și la realizarea dreptului de participare la administrarea unității - sînt reprezentate de organul sindical din unitate, iar în lipsa acestuia - de alți reprezentanți aleși de salariații unității.

(3) Interesele salariaților în cadrul parteneriatului social la nivel teritorial, ramural și național - la negocierile colective, la încheierea, modificarea și completarea convențiilor colective, la soluționarea conflictelor colective de muncă, inclusiv în ceea ce privește încheierea, modificarea sau completarea convențiilor colective, la efectuarea controlului îndeplinirii lor - sînt reprezentate de organele sindicale respective.

Articolul 21. Reprezentanții aleși ai salariaților

(1) Salariații care nu sînt membri de sindicat au dreptul să împuternicească organului sindical să le reprezinte interesele în raporturile de muncă cu angajatorul.

(2) În unitățile în care nu sînt constituite sindicate, interesele salariaților pot fi apărute de reprezentanții aleși ai acestora.

(3) Reprezentanții salariaților sînt aleși în cadrul adunării generale (conferinței) a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților (delegaților) din unitate.

(4) Numărul de reprezentanți aleși ai salariaților se stabilește de adunarea generală (conferința) a salariaților, ținîndu-se cont de numărul personalului din unitate.

(5) Împuternicirile reprezentanților aleși ai salariaților, modul de exercitare a acestora, precum și durata și limitele mandatului lor, se stabilesc de adunarea generală (conferința) a salariaților într-un act normativ la nivel de unitate.

[Art.21 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 22. Obligația angajatorului de a crea condiții pentru activitatea reprezentanților salariaților în cadrul parteneriatului social

Angajatorul este obligat să creeze condiții pentru activitatea reprezentanților salariaților în corespundere cu prezentul cod, cu Legea sindicatelor, cu alte acte normative, cu convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă.

Articolul 23. Reprezentanții angajatorilor în cadrul parteneriatului social

(1) Reprezentanți ai angajatorului - la negocierile colective, la încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă - sînt conducătorul unității sau persoanele împuternicite de acesta în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative și cu documentele de constituire a unității.

(2) La negocierile colective, la încheierea, modificarea sau completarea convențiilor colective, precum și la soluționarea conflictelor colective de muncă ce țin de încheierea, modificarea sau completarea acestora, interesele angajatorilor sînt reprezentate de patronate, după caz.

Articolul 24. Alți reprezentanți ai angajatorilor în cadrul parteneriatului social

Întreprinderile de stat și municipale, precum și organizațiile și instituțiile finanțate din bugetul public național, pot fi reprezentate de autoritățile administrației publice centrale și locale împuternicite prin lege sau de conducătorii acestor întreprinderi, organizații și instituții.

Capitolul III **ORGANELE PARTENERIATULUI SOCIAL**

Articolul 25. Organele parteneriatului social

(1) În scopul reglementării raporturilor social-economice din sfera parteneriatului social se creează următoarele structuri:

- a) la nivel național - Comisia națională pentru consultări și negocieri colective;
- b) la nivel ramural - comisiile ramurale pentru consultări și negocieri colective;
- c) la nivel teritorial - comisiile teritoriale pentru consultări și negocieri colective;
- d) la nivel de unitate - comisiile pentru dialog social "angajator - salariați".

(2) Formarea și activitatea comisiilor la nivel național, ramural și teritorial se reglementează prin lege organică, iar a comisiilor la nivel de unitate - prin regulamentul-tip, aprobat de Comisia națională pentru consultări și negocieri colective, care se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

[Art.25 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Capitolul IV NEGOCIERILE COLECTIVE

Articolul 26. Desfășurarea negocierilor colective

(1) Reprezentanții salariaților și ai angajatorilor au dreptul de a iniția și de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă sau a convențiilor colective.

(2) Reprezentanții părților cărora li s-a transmis propunerea în formă scrisă de începere a negocierilor colective sînt obligați să porceadă la acestea în decurs de 7 zile calendaristice de la data avizării.

Articolul 27. Modul de desfășurare a negocierilor colective

(1) Participanții la negocierile colective sînt liberi în alegerea chestiunilor ce vor constitui obiectul de reglementare al contractelor colective de muncă și al convențiilor colective.

(2) În unitățile unde o parte a salariaților nu sînt membri de sindicat aceștia sînt în drept, conform art.21 alin.(1), să împuternicească organul sindical să le reprezinte interesele la negocieri.

(3) În unitățile unde nu sînt constituite sindicate, interesele salariaților sînt exprimate, conform art.21 alin.(2), de reprezentanții aleși ai salariaților.

(4) În cazul în care, la nivel național, ramural sau teritorial, există mai multe organe sindicale, se creează un organ reprezentativ unic pentru desfășurarea negocierilor colective, elaborarea proiectului convenției colective și încheierea acesteia. Constituirea organului reprezentativ se efectuează în baza principiului reprezentării proporționale a organelor sindicale, în dependență de numărul membrilor de sindicat.

(5) Dreptul de a participa la negocierile colective, de a semna convențiile colective în numele salariaților la nivel național, ramural sau teritorial aparține sindicatelor (asociațiilor sindicale) corespunzătoare. În cazul în care, la nivelul respectiv, există cîteva sindicate (asociații sindicale), fiecare dintre ele beneficiază de dreptul de a fi reprezentat în organul reprezentativ unic pentru desfășurarea negocierilor colective. În lipsa unui acord privind crearea unui organ reprezentativ unic pentru desfășurarea negocierilor colective, dreptul de a le desfășura va reveni sindicatului (asociației sindicale) care întrunește cel mai mare număr de membri.

(6) Părțile sînt obligate să-și furnizeze reciproc informațiile necesare pentru desfășurarea negocierilor colective cel tîrziu peste 2 săptămîni din momentul solicitării.

(7) Participanții la negocierile colective, alte persoane implicate în negocierile colective au obligația de a nu divulga informațiile primite dacă acestea constituie secret de stat sau comercial. Persoanele care au divulgat informațiile respective poartă răspundere disciplinară, materială, administrativă, civilă sau penală, în modul stabilit de legislația în vigoare.

(8) Termenele, locul și modul de desfășurare a negocierilor colective se stabilesc de reprezentanții părților care participă la negocierile respective.

Articolul 28. Reglementarea divergențelor

Dacă, pe parcursul desfășurării negocierilor colective, nu a fost adoptată o decizie coordonată asupra tuturor sau a unora din chestiunile abordate, se întocmește un proces-verbal asupra divergențelor existente. Reglementarea divergențelor apărute în procesul negocierilor colective pentru încheierea, modificarea ori completarea contractului colectiv de muncă sau a convenției colective are loc în modul stabilit de prezentul cod.

Articolul 29. Garanții și compensații pentru participanții la negocierile colective

(1) Persoanele care participă la negocierile colective, la elaborarea proiectului contractului colectiv de muncă sau al convenției colective se eliberează de la munca de bază, cu menținerea salariului mediu pe termenul stabilit prin acordul părților, de cel mult 3 luni.

(2) Toate cheltuielile legate de participarea la negocierile colective se compensează în modul stabilit de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă sau de convenția colectivă. Munca experților, specialiștilor și mediatorilor este retribuită de partea care invită, dacă contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă nu prevede altfel.

(3) Reprezentanții salariaților, care participă la negocierile colective, în perioada desfășurării acestora, nu pot fi supuși sancțiunilor disciplinare, transferați la altă muncă sau concediați fără acordul prealabil al organului care i-a împuternicit, cu excepția cazurilor de concediere prevăzute de prezentul cod pentru comiterea unor abateri disciplinare.

Capitolul V

CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ ȘI CONVENȚIILE COLECTIVE

Articolul 30. Contractul colectiv de muncă

(1) Contractul colectiv de muncă este actul juridic care reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora.

(2) Contractul colectiv de muncă poate fi încheiat atât pe unitate în ansamblu, cât și în filialele și reprezentanțele acesteia.

(3) La încheierea contractului colectiv de muncă în cadrul unei filiale sau reprezentanțe a unității, parte a acestuia este conducătorul subdiviziunii respective, împuternicit în acest scop de angajator.

Articolul 31. Conținutul și structura contractului colectiv de muncă

(1) Conținutul și structura contractului colectiv de muncă sînt determinate de părți.

(2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind:

- a) formele, sistemele și cuantumul retribuirii muncii;
- b) plata indemnizațiilor și compensațiilor;
- c) mecanismul de reglementare a retribuirii muncii, ținîndu-se cont de nivelul inflației și de atingerea indicilor economici prevăzuți de contractul colectiv de muncă;
- d) timpul de muncă și cel de odihnă, precum și chestiunile ce țin de modul acordării și de durata concediilor;
- e) îmbunătățirea condițiilor de muncă și a protecției muncii salariaților, inclusiv a femeilor și tineretului;
- f) respectarea intereselor salariaților în cazul privatizării unității și a fondului locativ aflat la balanța acesteia;
- g) securitatea ecologică și ocrotirea sănătății salariaților în procesul de producție;
- h) garanțiile și înlesnirile pentru salariații care îmbină activitatea de muncă cu studiile;
- i) recuperarea sănătății, odihna salariaților și a membrilor familiilor lor;
- j) controlul executării clauzelor contractului colectiv de muncă, procedura de modificare și completare a acestuia;
- k) asigurarea unor condiții normale de activitate pentru reprezentanții salariaților;
- l) răspunderea părților;
- m) renunțarea la grevă în cazul îndeplinirii clauzelor contractului colectiv de muncă; precum și
- n) alte angajamente determinate de părți.

(3) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute, în funcție de situația economico-financiară a angajatorului, înlesniri și avantaje pentru salariați, precum și condiții de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislația în vigoare și de convențiile colective.

(4) În contractul colectiv de muncă pot fi incluse și clauze normative, dacă acestea nu contravin legislației în vigoare.

Articolul 32. Elaborarea proiectului contractului colectiv de muncă și încheierea acestuia

(1) Proiectul contractului colectiv de muncă este elaborat de părți în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative.

(2) Dacă, în decurs de 3 luni din ziua derulării negocierilor, nu s-a ajuns la o înțelegere asupra unor prevederi ale proiectului contractului colectiv de muncă, părțile sînt obligate să semneze contractul doar pentru clauzele coordonate, întocmind, concomitent, un proces-verbal asupra divergențelor existente.

(3) Divergențele nesoluționate vor constitui obiectul unor negocieri colective ulterioare sau se vor soluționa în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative.

Articolul 33. Acțiunea contractului colectiv de muncă

(1) Contractul colectiv de muncă intră în vigoare din momentul semnării de către părți sau de la data stabilită în contract.

(1¹) Durata contractului colectiv de muncă se stabilește de către părți și nu poate fi mai mică de un an.

(2) Contractul colectiv de muncă produce efecte și în cazul schimbării denumirii unității sau al desfacerii contractului individual de muncă cu conducătorul unității.

(3) În cazul reorganizării unității prin fuziune (contopire și absorbție), dezmembrare (divizare și separare) sau transformare ori în cazul lichidării unității, contractul colectiv de muncă continuă să-și producă efectele pe toată durata procesului de reorganizare sau lichidare.

(4) În cazul schimbării tipului de proprietate al unității, contractul colectiv de muncă continuă să-și producă efectele în decurs de 6 luni din momentul transmiterii dreptului de proprietate.

(5) În cazul reorganizării sau schimbării tipului de proprietate al unității, oricare dintre părți poate propune celeilalte părți să încheie un nou contract colectiv de muncă sau să prelungească contractul precedent.

(6) La expirarea termenului contractului colectiv de muncă, acesta continuă să-și producă efectele pînă la momentul încheierii unui nou contract sau pînă cînd părțile nu vor decide asupra prelungirii acestuia.

(7) Sub incidența contractului colectiv de muncă încheiat pe unitate în ansamblu cad toți salariații unității, ai filialelor și ai reprezentanțelor acesteia.

[Art.33 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 34. Modificarea și completarea contractului colectiv de muncă

Modificarea și completarea contractului colectiv de muncă are loc în modul stabilit de prezentul cod pentru încheierea contractului.

Articolul 35. Convenția colectivă

(1) Convenția colectivă este un act juridic care stabilește principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai salariaților și ai angajatorilor la nivel național, teritorial și ramural, în limitele competenței lor.

(2) În convenția colectivă pot fi incluse clauze privind:

- a) retribuirea muncii;
- b) condițiile de muncă și protecția muncii;
- c) regimul de muncă și de odihnă;
- d) dezvoltarea parteneriatului social;
- e) alte chestiuni determinate de părți.

Articolul 36. Conținutul și structura convenției colective

Conținutul și structura convenției colective se stabilesc prin acordul reprezentanților părților, care sînt liberi în alegerea cercului de probleme ce urmează a fi negociate și incluse în convenție.

Articolul 37. Modul de elaborare a proiectului și de încheiere a convenției colective

(1) Proiectul convenției colective se elaborează în cadrul negocierilor colective.

(2) Negocierea, încheierea și modificarea clauzelor convenției colective la nivelul respectiv, clauze care prevăd alocarea unor mijloace bugetare, se efectuează, de regulă, de către părți înainte de elaborarea proiectului bugetului respectiv pentru anul financiar corespunzător termenului de acțiune a convenției.

(3) Modul și termenele de elaborare a proiectului convenției colective și de încheiere a acesteia se stabilesc de către organul parteneriatului social de nivelul corespunzător.

(4) Divergențele nesoluționate vor constitui obiectul unor negocieri colective ulterioare sau se vor soluționa în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative.

(5) Convenția colectivă este semnată de reprezentanții părților.

Articolul 38. Acțiunea convenției colective

(1) Convenția colectivă încheiată la nivel național (Convenția generală) intră în vigoare la data publicării ei în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

(2) Celelalte convenții colective intră în vigoare la data înregistrării lor, conform prevederilor art.40, sau la o altă dată indicată în textul convenției respective, dar care nu poate precede data înregistrării acesteia.

(3) Termenul convenției colective este stabilit de părți și nu poate fi mai mic de un an.

(4) În cazul în care salariații cad sub incidența concomitentă a mai multor convenții colective, prioritate au dispozițiile mai favorabile ale acestora.

(5) Sub incidența convenției colective cad salariații și angajatorii care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie convenția colectivă în numele lor, autoritățile publice în limitele angajamentelor asumate, precum și salariații și angajatorii care au aderat la convenție după încheierea acesteia.

(6) Sub incidența convenției colective cad toți angajatorii membri ai patronatului care a încheiat convenția. Încetarea calității de membru al patronatului nu eliberează angajatorul de obligația respectării prevederilor convenției încheiate în perioada aflării sale, ca membru, în patronat. Angajatorul care a aderat la patronat în perioada acțiunii convenției colective este obligat să îndeplinească prevederile convenției în cauză.

(7) Modul de publicare a convențiilor colective încheiate la nivel ramural și teritorial se stabilește de părți.

Articolul 39. Modificarea și completarea convenției colective

Modificarea și completarea convenției colective are loc în modul stabilit de prezentul cod pentru încheierea convenției.

Articolul 40. Înregistrarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective

(1) Contractele colective de muncă se depun de una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, pentru înregistrare la inspectoratul teritorial de muncă.

(2) Convențiile colective de nivel ramural și teritorial se depun de una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, pentru înregistrare la Ministerul Economiei și Comerțului.

(3) Convenția colectivă de nivel național nu este supusă înregistrării.

[Art.40 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 41. Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă și a convenției colective

(1) Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă și a convenției colective este exercitat de părțile parteneriatului social, prin reprezentanții lor, și de Inspekția Muncii, conform legislației în vigoare.

(2) La efectuarea controlului respectiv, reprezentanții părților sînt obligați să facă schimb de informații necesare în acest scop.

Capitolul VI

PARTICIPAREA SALARIAȚILOR LA ADMINISTRAREA UNITĂȚII

Articolul 42. Dreptul salariaților la administrarea unității și formele de participare

(1) Dreptul salariaților la administrarea unității, nemijlocit sau prin intermediul organelor lor reprezentative, și formele de participare la aceasta sînt reglementate de prezentul cod și de alte acte normative, de documentele de constituire ale unității și de contractul colectiv de muncă.

(2) Participarea salariaților la administrarea unității poate fi realizată prin:

a) participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în domeniul social-economic;

a¹) participarea la aprobarea actelor normative la nivel de unitate în cazurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative sau normative;

b) solicitarea opiniei reprezentanților salariaților în problemele ce țin de drepturile și interesele colectivului de muncă;

c) colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social;

d) alte forme care nu contravin legislației în vigoare.

[Art.42 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Capitolul VII RĂSPUNDEREA PĂRȚILOR PARTENERIATULUI SOCIAL

Articolul 43. Răspunderea pentru eschivarea de a participa la negocierile colective și pentru refuzul de a prezenta informația necesară desfășurării negocierilor colective și exercitării controlului asupra executării contractului colectiv de muncă și a convenției colective

(1) Reprezentanții părților care se eschivează de la participarea la negocierile colective privind încheierea, modificarea și completarea contractului colectiv de muncă sau a convenției colective ori care refuză să semneze contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă negociate poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Persoanele vinovate de neprezentarea informației necesare desfășurării negocierilor colective și exercitării controlului asupra executării contractului colectiv de muncă sau a convenției colective, precum și cele vinovate de prezentarea unor informații incomplete sau neveridice, poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.

Articolul 44. Răspunderea pentru încălcarea sau neexecutarea contractului colectiv de muncă ori a convenției colective

Persoanele vinovate de încălcarea sau neexecutarea clauzelor contractului colectiv de muncă ori ale convenției colective poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.

Titlul III CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Capitolul I DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 45. Noțiunea de contract individual de muncă

Contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

Articolul 46. Părțile contractului individual de muncă

(1) Părțile contractului individual de muncă sînt salariatul și angajatorul.

(2) Persoana fizică dobîndește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

(3) Persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă, în consecință, nu îi vor fi periclitată sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională.

(4) Se interzice încadrarea în muncă a persoanelor în vîrstă de pînă la 15 ani, precum și angajarea persoanelor private de instanța de judecată de dreptul de a ocupa anumite funcții sau de a exercita o anumită activitate în funcțiile și activitățile respective.

(5) În calitate de angajator, parte a contractului individual de muncă poate fi orice persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, care utilizează munca salariată.

(6) Angajatorul persoană juridică poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobândirii personalității juridice.

(7) Angajatorul persoană fizică poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobândirii capacității depline de exercițiu.

(8) Este interzisă încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

(9) Parte a contractului individual de muncă pot fi cetățenii Republicii Moldova, cetățenii străini și apatrizii, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.

Articolul 47. Garanții la angajare

(1) Refuzul neîntemeiat de angajare este interzis.

(2) Se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială.

(3) Refuzul angajatorului de a angaja se întocmește în formă scrisă, cu indicarea datelor prevăzute la art.49 alin.(1) lit.b), și poate fi contestat în instanța de judecată.

[Art.47 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 48. Dreptul persoanei care se angajează de a fi informată asupra clauzelor contractului individual de muncă

Anterior încheierii contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea cu privire la principalele clauze pe care le va cuprinde contractul individual de muncă (art.49).

Articolul 49. Conținutul contractului individual de muncă

(1) Conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include:

- a) numele și prenumele salariatului;
- b) datele de identificare ale angajatorului;
- c) durata contractului;
- d) data de la care contractul urmează să-și producă efectele;
- d¹) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
- e) atribuțiile funcției;
- f) riscurile specifice funcției;
- g) drepturile și obligațiile salariatului;
- h) drepturile și obligațiile angajatorului;
- i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar și suplimentele, premiile și ajutoarele materiale;
- j) compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;
- k) locul de muncă;
- l) regimul de muncă și de odihnă;
- m) perioada de probă, după caz;
- n) durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia;
- o) prevederile contractului colectiv de muncă și ale regulamentului intern al unității referitoare la condițiile de muncă ale salariatului;
- p) condițiile de asigurare socială;
- r) condițiile de asigurare medicală.

(2) Contractul individual de muncă poate conține și alte prevederi ce nu contravin legislației în vigoare.

(3) Este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă.

(4) În cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i pune la dispoziție, în timp util, toată informația prevăzută la alin.(1) și, suplimentar, informații referitoare la:

- a) durata perioadei de muncă în străinătate;
- b) moneda în care va fi retribuită munca, precum și modalitatea de plată;
- c) compensațiile și avantajele în numerar și/sau în natură aferente plecării în străinătate;
- d) condițiile specifice de asigurare.

(5) În cazul angajării la muncă în Republica Moldova a cetățenilor străini, se vor lua în considerare, de asemenea, prevederile actelor interstatale (interguvernamentale), la care Republica Moldova este parte, ce vizează statutul juridic al persoanelor respective.

[Art.49 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.49 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 50. Interzicerea de a cere efectuarea unei munci care nu este stipulată în contractul individual de muncă

Angajatorul nu are dreptul să ceară salariatului efectuarea unei munci care nu este stipulată în contractul individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute de prezentul cod.

Articolul 51. Clauze specifice ale contractului individual de muncă

(1) În afara clauzelor generale prevăzute la art.49, părțile pot negocia și include în contractul individual de muncă clauze specifice,

cum ar fi:

- a) clauza de mobilitate;
- b) clauza de confidențialitate;
- c) clauze referitoare la compensarea cheltuielilor de transport, la compensarea serviciilor comunale, la acordarea spațiului locativ;
- d) alte clauze care nu contravin legislației în vigoare.

(2) În schimbul respectării unora dintre clauzele prevăzute la alin.(1), salariatul poate beneficia de dreptul la o indemnizație specifică și/sau de alte drepturi, conform contractului individual de muncă. În cazul nerespectării acestor clauze, salariatul poate fi privat de drepturile acordate și, după caz, obligat să repare prejudiciul cauzat angajatorului.

[Art.51 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 52. Clauza de mobilitate

Prin clauza de mobilitate se permite angajatorului să dispună de o activitate ce nu presupune un loc stabil de muncă în cadrul aceleiași unități.

[Art.52 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 53. Clauza de confidențialitate

(1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și timp de cel mult 3 luni (un an pentru cei care au deținut funcții de răspundere) după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informații de care au luat cunoștință în perioada executării contractului individual de muncă, în condițiile stabilite de regulamentul intern al unității, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.

(2) Nerespectarea clauzei de confidențialitate atrage obligarea părții vinovate la repararea prejudiciului cauzat.

Articolul 54. Durata contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.

(2) Contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o durată determinată, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de prezentul cod.

(3) Dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată.

Articolul 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată

Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), numai în vederea executării unor lucrări cu caracter temporar, în următoarele cazuri:

a) pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepția cazurilor de aflare a acestuia în grevă) sau pentru perioada în care el se află în unul din concediile prevăzute la art.112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 și 300;

b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de până la 2 luni, precum și în cazul unor lucrări sezoniere care, în virtutea condițiilor climaterice, se pot desfășura numai într-o perioadă anumită a anului;

c) cu persoanele detașate la lucru peste hotarele Republicii Moldova;

d) pentru perioada stagierii și instruirii profesionale a salariatului la o altă unitate;

e) cu persoane care își fac studiile la instituțiile de învățământ la cursurile de zi;

f) cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sînt încadrate în câmpul muncii - pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art.54 alin.(2) și ale art.68 alin.(1) și alin.(2) lit.a);

g) cu colaboratorii științifici din instituțiile de cercetare-dezvoltare, cu cadrele didactice și rectorii instituțiilor de învățământ superior universitar, precum și cu directorii colegiilor, în baza rezultatelor concursului desfășurat în conformitate cu legislația în vigoare;

h) la alegerea, pe o perioadă determinată a salariaților, în funcții electivă în autoritățile publice centrale și locale, precum și în organele sindicale, patronale, ale altor organizații necomerciale și ale societăților comerciale;

i) cu conducătorii unităților, adjuncții lor și contabilii-șefi ai unităților;

j) pentru perioada îndeplinirii de către șomeri a lucrărilor publice remunerate, în modul stabilit de Guvern;

k) pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;

l) cu lucrătorii de creație din artă și cultură;

m) cu salariații asociațiilor religioase; precum și

n) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

[Art.55 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.55 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Capitolul II

ÎNCHIEIEREA ȘI EXECUTAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 56. Încheierea contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanțe specifice (susținerea unui concurs, alegerea în funcție etc.).

(2) Salariatul are dreptul să încheie contracte individuale de muncă, concomitent, și cu alți angajatori (munca prin cumul), dacă acest lucru nu este interzis de legislația în vigoare.

(3) Contractul individual de muncă se întocmește în două exemplare, se semnează de către părți și i se atribuie un număr din registrul unității, aplicîndu-i-se ștampila unității. Un exemplar al contractului individual de muncă se înmînează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.

Articolul 57. Documentele care se prezintă la încheierea contractului individual de muncă

(1) La încheierea contractului individual de muncă, persoana care se angajează prezintă angajatorului următoarele documente:

a) buletinul de identitate sau un alt act de identitate;

b) carnetul de muncă, cu excepția cazurilor cînd persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată sau se angajează la o muncă prin cumul;

c) documentele de evidență militară - pentru recruți și rezerviști;

d) diploma de studii, certificatul de calificare ce confirmă pregătirea specială - pentru profesiile care cer cunoștințe sau calități speciale;

e) certificatul medical, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare.

(2) Se interzice angajatorilor să ceară de la persoanele care se angajează alte documente decât cele prevăzute la alin.(1).

Articolul 58. Forma și începutul acțiunii contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. Contractul individual de muncă încheiat pînă la data intrării în vigoare a prezentului cod poate fi perfectat în formă scrisă numai cu acordul părților. Propunerea angajatorului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului. Propunerea salariatului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoștința angajatorului prin depunerea și înregistrarea cererii lui scrise. Refuzul motivat al uneia dintre părți privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se comunică celeilalte părți prin răspunsul său scris în decurs de 5 zile lucrătoare.

(2) Contractul individual de muncă își produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altfel.

(3) În cazul în care contractul individual de muncă nu a fost perfectat în formă scrisă, acesta este considerat a fi încheiat pe o durată nedeterminată și își produce efectele din ziua în care salariatul a fost admis la muncă de către angajator sau de către o altă persoană cu funcție de răspundere din unitate, abilitată cu angajarea personalului. Dacă salariatul dovedește faptul admiterii la muncă, perfectarea contractului individual de muncă în forma scrisă va fi efectuată de angajator ulterior, în mod obligatoriu.

(4) În cazul angajării fără respectarea formei scrise corespunzătoare, angajatorul este obligat, de asemenea, în baza procesului-verbal de control al inspectorului de muncă, să perfecteze contractul individual de muncă conform prevederilor prezentului cod.

[Art.58 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.58 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

[Art.59 exclus prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 60. Perioada de probă

(1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 3 luni și, respectiv, de cel mult 6 luni - în cazul persoanelor cu funcție de răspundere lista cărora se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 15 zile calendaristice.

(2) În perioada de probă nu se include perioada aflării salariatului în concediu medical și alte perioade în care el a absentat de la lucru din motive întemeiate, confirmate documentar.

(3) Clauza privind perioada de probă trebuie să fie prevăzută în contractul individual de muncă. În lipsa unei astfel de clauze, se consideră că salariatul a fost angajat fără perioadă de probă.

(4) Pe parcursul perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile și îndeplinește obligațiile prevăzute de legislația muncii, de regulamentul intern al unității, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

(5) Pe durata contractului individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

[Art.60 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 61. Perioada de probă a salariaților angajați în baza contractului individual de muncă pe durată determinată

Salariații angajați în baza contractului individual de muncă pe durată determinată pot fi supuși unei perioade de probă care nu va depăși:

a) 15 zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

b) 30 de zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Articolul 62. Interzicerea aplicării perioadei de probă

Se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu:

- a) tinerii specialiști, absolvenții școlilor profesionale polivalente și ai școlilor de meserii;
- b) persoanele în vârstă de până la 18 ani;
- c) persoanele angajate prin concurs;
- d) persoanele care au fost transferate de la o unitate la alta;
- e) femeile gravide;
- f) invalizii;
- g) persoanele alese în funcții electiv;
- h) persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de până la 3 luni.

[Art.62 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 63. Rezultatul perioadei de probă

(1) Dacă, pe durata perioadei de probă, contractul individual de muncă nu a încetat în temeiurile prevăzute de prezentul cod, acțiunea contractului continuă și încetarea lui ulterioară va avea loc în baze generale.

(2) În cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, acest lucru se constată în ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) cu privire la concedierea salariatului, ce se emite de către angajator pînă la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației de eliberare din serviciu. Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanța de judecată.

[Art.63 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 64. Executarea contractului individual de muncă

(1) Drepturile și obligațiile legate de raporturile de muncă dintre angajator și salariat sînt stabilite prin negocieri în contractul colectiv și în cel individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(2) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sînt recunoscute prin prezentul cod. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute salariaților sau limitarea acestora este nulă.

(3) În caz de reorganizare ori transmitere, integrală sau parțială, a dreptului de proprietate asupra unei unități, succesorul preia drepturile și obligațiile, existente la momentul reorganizării ori transmiterii, ce decurg din contractul colectiv și din contractele individuale de muncă.

[Art.64 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 65. Perfectarea documentelor la angajare

(1) Angajarea se legalizează prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului, care este emis în baza contractului individual de muncă negociat și semnat de părți.

(2) Ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de angajare trebuie adus la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data semnării de către părți a contractului individual de muncă. La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să-i elibereze acestuia o copie a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii), legalizată în modul stabilit, în termen de 3 zile lucrătoare.

(3) La angajare sau la transferare a salariatului la o altă muncă, conform prevederilor prezentului cod, angajatorul este obligat:

- a) să-l pună la curent cu munca care i se încredințează, cu condițiile de muncă, cu drepturile și obligațiile sale;
- b) să-i aducă la cunoștință regulamentul intern al unității și contractul colectiv de muncă;
- c) să-l familiarizeze cu tehnica securității, igiena muncii, măsurile de securitate antiincendiară și cu alte reguli de protecție a muncii.

[Art.65 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 66. Carnetul de muncă

(1) Carnete de muncă se țin pentru toți salariații care lucrează în unitate mai mult de 5 zile lucrătoare.

(2) În carnetele de muncă se înscriu datele cu privire la salariat, la activitatea lui de muncă și la stimulările pentru succesele realizate în unitate. Sancțiunile disciplinare nu se înscriu în carnetul de muncă.

(3) Înscrierile cu privire la motivele încetării contractului individual de muncă se efectuează în strictă conformitate cu prevederile legislației în vigoare, indicându-se articolul, alineatul, punctul și litera corespunzătoare din lege.

(4) În cazul încetării contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, pentru motive de care legislația leagă posibilitatea acordării unor înlesniri și avantaje, înscrierea cu privire la încetarea contractului individual de muncă se efectuează cu indicarea acestor motive.

(5) La încetarea contractului individual de muncă, carnetul de muncă se restituie salariatului în ziua eliberării din serviciu.

(6) Modul de completare, păstrare și evidență a carnetelor de muncă este stabilit de Guvern.

[Art.66 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 67. Certificatul cu privire la muncă și salariu

Angajatorul este obligat să elibereze salariatului, în termen de 3 zile lucrătoare, la cererea lui scrisă, un certificat cu privire la munca în cadrul unității respective, în care urmează să se indice specialitatea, calificarea, funcția, durata muncii și cuantumul salariului.

[Art.67 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Capitolul III MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 68. Modificarea contractului individual de muncă

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

(2) Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice schimbare sau completare ce se referă la:

a) durata contractului;

[Lit.b) exclusă prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

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

d) cuantumul retribuirii muncii;

e) regimul de muncă și de odihnă;

f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;

g) caracterul înlesnirilor și modul lor de acordare dacă acestea sînt prevăzute în contract.

(3) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a altor clauze ale contractului individual de muncă decât cele specificate la alin.(2) este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

[Art.68 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.68 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 69. Schimbarea temporară a locului de muncă

(1) Locul de muncă poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea salariatului la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71.

(2) Pe durata deplasării în interes de serviciu sau a detașării la alt loc de muncă, salariatul își menține funcția, salariul mediu și alte drepturi prevăzute de contractul colectiv și de cel individual de muncă.

Articolul 70. Trimiterea în deplasare în interes de serviciu

Trimiterea salariatului în deplasare în interes de serviciu poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice, în modul și în condițiile prevăzute la art.174-176.

Articolul 71. Detașarea

(1) Detașarea poate fi dispusă numai cu acordul scris al salariatului pentru o perioadă de cel mult un an și se efectuează în temeiul unui contract individual de muncă distinct pe durată determinată.

(2) În caz de necesitate, perioada detașării poate fi prelungită, prin acordul părților, cu încă cel mult un an.

(3) Pentru unele categorii de salariați (art.302), detașarea poate fi dispusă pe o durată mai mare decât cea indicată la alin.(1).

(4) Salariatul detașat are dreptul la compensarea cheltuielilor de transport și a celor de cazare, precum și la o indemnizație specială în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv și/sau cu cel individual de muncă.

(5) Prin detașare se poate modifica și specificul muncii, dar numai cu acordul scris al salariatului.

[Art.71 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 72. Salarizarea în caz de detașare

(1) Salarizarea, în caz de detașare, va fi efectuată de unitatea la care va lucra salariatul. În cazul în care aceasta se află în imposibilitate de plată, obligația de retribuire a muncii prestate revine unității care a dispus detașarea cu dreptul la acțiune de regres împotriva unității în care a fost detașat salariatul.

(2) Dacă, la noul loc de muncă, condițiile de salarizare sau timpul de odihnă diferă de cele de care beneficia salariatul la unitatea care a dispus detașarea, salariatului i se vor aplica condițiile mai favorabile.

[Art.72 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 73. Schimbarea temporară a locului și specificului muncii

În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b), 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 contractul individual de muncă.

Articolul 74. Transferul la o altă muncă și permutarea

(1) Transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiași unități, cu modificarea contractului individual de muncă conform art.68, precum și angajarea prin transferare la o muncă permanentă la o altă unitate ori transferarea într-o altă localitate împreună cu unitatea, se permit numai cu acordul scris al părților.

(2) Salariatul care, conform certificatului medical, necesită acordarea unei munci mai ușoare urmează a fi transferat, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată. Dacă salariatul refuză acest transfer, contractul individual de muncă se desface în conformitate cu prevederile art.86 alin.(1) lit.x). În cazul în care un loc de muncă corespunzător lipsește, contractul individual de muncă va fi desfăcut în temeiul art.86 alin.(1) lit.d).

(3) În caz de transfer în condițiile alin.(1) și (2), părțile vor opera modificările necesare în contractul individual de muncă conform art.68, în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) emis de angajator care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare.

(4) Nu se consideră transfer și nu necesită consimțământul salariatului permutarea lui în cadrul aceleiași unități la un alt loc de muncă, în altă subdiviziune a unității situată în aceeași localitate, însărcinarea de a îndeplini lucrul la un alt mecanism ori agregat în limitele specialității, calificării sau funcției specificate în contractul individual de muncă. În caz de permutare, angajatorul emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare.

[Art.74 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.74 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Capitolul IV

SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 75. Noțiuni generale

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanțe ce nu depind de voința părților, prin acordul părților sau la inițiativa uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăți) de către angajator.

(3) Pe toată durata suspendării contractului individual de muncă, drepturile și obligațiile părților, în afară de cele prevăzute la alin.(2), continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convențiile colective, prin contractul colectiv și prin cel individual de muncă nu se prevede altfel.

(4) Suspendarea contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art.76 lit.a) și b), se face prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data suspendării.

[Art.75 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 76. Suspendarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților

Contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de:

- a) concediu de maternitate;
- b) boală sau traumatism;

[Lit.c) exclusă prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

- d) carantină;
- e) încorporarea în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil;
- f) forță majoră, confirmată în modul stabilit, ce nu impune încetarea raporturilor de muncă;
- g) trimitere în instanța de judecată a dosarului penal privind comiterea de către salariat a unei infracțiuni incompatibile cu munca prestată, pînă la rămînerea definitivă a hotărîrii judecătorești;
- h) omitere, din vina salariatului, a termenului de trecere a controlului medical;
- i) depistare, conform certificatului medical, a contraindicațiilor care nu permit îndeplinirea muncii specificate în contractul individual de muncă;
- j) cerere a organelor de control sau de drept, conform legislației în vigoare;
- k) prezentare la locul de muncă în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, constatată prin certificatul eliberat de instituția medicală competentă sau prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților;
- l) aflare în grevă, declarată conform prezentului cod;
- m) stabilire pe termen determinat a gradului de invaliditate ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale; precum și
- n) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

Articolul 77. Suspendarea contractului individual de muncă prin acordul părților

Contractul individual de muncă se suspendă prin acordul părților, exprimat în formă scrisă, în caz de:

- a) acordare a concediului fără plată pe o perioadă mai mare de o lună;
- b) urmare a unui curs de formare profesională sau de stagiere cu scoaterea din activitate pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice;
- c) șomaj tehnic;
- d) îngrijire a copilului bolnav în vîrstă de pînă la 7 ani;
- e) îngrijire a copilului invalid pînă la vîrsta de 16 ani;
- e¹) detașare;
- f) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

[Art.77 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 78. Suspendarea contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți

(1) Contractul individual de muncă se suspendă din inițiativa salariatului în caz de:

a) concediu pentru îngrijirea copilului în vîrstă de pînă la 6 ani;

b) concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei cu durată de pînă la un an, conform certificatului medical;

c) urmare a unui curs de formare profesională în afara unității, potrivit art.214 alin.(3);

d) ocupare a unei funcții electivă în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale;

e) condiții de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al protecției muncii; precum și

f) din alte motive prevăzute de legislație.

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului:

a) pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condițiile prezentului cod;

[Lit.b) exclusă prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

c) în alte cazuri prevăzute de legislație.

Articolul 79. Modul de soluționare a litigiilor legate de suspendarea contractului individual de muncă

Litigiile legate de suspendarea contractului individual de muncă se soluționează în modul stabilit la art.354-356.

Articolul 80. Șomajul tehnic

(1) Șomajul tehnic reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activității de producție de către unitate sau de către o subdiviziune interioară a acesteia pentru motive economice obiective.

(2) Durata șomajului tehnic nu poate depăși 3 luni în decursul unui an calendaristic.

(3) Pe durata șomajului tehnic, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta avînd oricînd posibilitatea să dispună reluarea activității.

(4) În perioada șomajului tehnic, salariații vor beneficia de o indemnizație ce nu poate fi mai mică de 75 la sută din salariul lor de bază, cu excepția cazurilor de suspendare a contractului individual de muncă conform art.77 lit.c).

(5) Modul în care salariații vor executa obligația de a se afla la dispoziția angajatorului, precum și mărimea concretă a indemnizației de care beneficiază salariații în perioada șomajului tehnic, se stabilesc prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

[Art.80 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.80 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Capitolul V

ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 81. Temeiurile încetării contractului individual de muncă

(1) Contractul individual de muncă poate înceta:

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

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

(2) În toate cazurile menționate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

(3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data eliberării din serviciu.

[Art.81 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 82. Încetarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților

Contractul individual de muncă încetează în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de:

- a) deces al salariatului, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărîre a instanței de judecată;
- b) deces al angajatorului persoană fizică, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărîre a instanței de judecată;
- c) constatare a nulității contractului prin hotărîre a instanței de judecată - de la data rămînerii definitive a hotărîrii respective, cu excepția cazurilor prevăzute la art.84 alin.(3);
- d) retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței) de activitate a unității - de la data retragerii acesteia;
- e) aplicare a pedepsei penale salariatului, prin hotărîre a instanței de judecată, care exclude posibilitatea de a continua munca la unitate - de la data rămînerii definitive a hotărîrii judecătorești;
- f) expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată - de la data prevăzută în contract, cu excepția cazurilor cînd raporturile de muncă continuă de fapt și nici una dintre părți nu a cerut încetarea lor;
- g) finalizare a lucrării prevăzute de contractul individual de muncă încheiat pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;
- h) încheiere a sezonului, în cazul contractului individual de muncă pentru îndeplinirea lucrărilor sezoniere;
- i) atingere a vârstei de 65 de ani de către conducătorul unității de stat, inclusiv municipale, sau al unității cu capital majoritar de stat;
- j) forță majoră, confirmată în modul stabilit, care exclude posibilitatea continuării raporturilor de muncă;
- k) alte temeuri prevăzute la art.305 și 310.

Notă.

Persoanele eliberate din serviciu în temeiul lit.i) pot fi angajate pe o durată determinată conform art.55 lit.f), în orice funcție, alta decît cea de conducător de unitate de stat, inclusiv municipală, sau de unitate cu capital majoritar de stat.

[Art.82 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.82 modificat prin Legea nr.269-XVI din 28.07.2006, în vigoare 28.07.2006]

[Art.82 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 83. Încetarea contractului individual de muncă pe durată determinată

(1) În caz de încetare a contractului individual de muncă pe durată determinată în legătură cu expirarea termenului său, salariatul trebuie să fie înștiințat în scris de către angajator despre acest fapt cu cel puțin 10 zile lucrătoare înainte.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate înceta înainte de termenul indicat în contract numai prin acordul scris al părților în cazurile și modul prevăzute de contract, cu excepția cazurilor specificate în prezentul cod.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat sau care se află în concediul respectiv (art.55 lit.a)) încetează în ziua reîntoarcerii acestui salariat la lucru.

(4) Dacă, la expirarea termenului contractului individual de muncă pe durată determinată, nici una dintre părți nu a cerut încetarea lui și raporturile de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe durată nedeterminată.

(5) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate înceta înainte de termen în cazurile prevăzute la art.82 și 86, precum și, prin acordul scris al părților, în cazurile prevăzute la art.85 alin.(2).

[Art.83 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.83 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 84. Nulitatea contractului individual de muncă

(1) Nerespectarea oricărei dintre condițiile stabilite de prezentul cod pentru încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi înlăturată prin îndeplinirea condițiilor corespunzătoare impuse de prezentul cod.

(4) În cazul în care o clauză a contractului individual de muncă este afectată de nulitate, deoarece stabilește pentru salariat drepturi sub limitele impuse de legislație, de convențiile colective sau de contractul colectiv de muncă, ea va fi înlocuită în mod automat de dispozițiile legale, convenționale sau contractuale minime aplicabile.

(5) Nulitatea contractului individual de muncă se constată prin hotărâre a instanței de judecată.

Articolul 85. Demisia

(1) Salariatul are dreptul la demisie – desfacere a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, cu excepția prevederii alin.(4¹), din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.

(2) În caz de demisie a salariatului în legătură cu pensionarea, cu stabilirea gradului de invaliditate, cu concediul pentru îngrijirea copilului, cu înmatricularea într-o instituție de învățământ, cu trecerea cu traiul în altă localitate, cu îngrijirea copilului până la vârsta de 14 ani (a copilului invalid până la vârsta de 16 ani), cu alegerea într-o funcție electivă, cu angajarea prin concurs la o altă unitate, cu încălcarea de către angajator a contractului individual și/sau colectiv de muncă, a legislației muncii în vigoare, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă și înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept.

(3) După expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) și (4¹), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului și să-i elibereze carnetul de muncă și alte documente legate de activitatea acestuia în unitate.

(3¹) Contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părților, înainte de expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) și (4¹).

(4) Până la expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) și (4¹), salariatul are dreptul oricând să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, până la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat în condițiile prezentului cod.

(4¹) Conducătorul unității, adjunctii lui și contabilul-șef sînt în drept să demisioneze pînă la expirarea duratei contractului individual de muncă în cazurile stipulate de contract, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte.

(5) Dacă, după expirarea termenelor indicate în alin.(1), (2) și (4¹), salariatul nu a fost de fapt eliberat din funcție și el își continuă activitatea de muncă fără să-și reafirme în scris dorința de a desface contractul individual de muncă, eliberarea acestuia nu se admite.

[Art.85 în redacția Legii nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.85 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 86. Concedierea

(1) Concedierea - desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată - se admite pentru următoarele motive:

- a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2));
- b) lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică;
- c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;
- d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical;
- e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărâre a comisiei de atestare;
- f) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjunctilor săi, a contabilului-șef);
- g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare;
- h) absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă;
- i) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k);

j) săvârșirea la locul de muncă a unei sustrageri (inclusiv în proporții mici) din patrimoniul unității, stabilite prin hotărâre a instanței de judecată sau a organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunilor administrative;

k) comiterea de către salariatul care mînuiește nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv;

l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățămînt de către un cadru didactic (art.301);

m) comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută;

n) aplicarea, chiar și o singură dată, de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art.301);

o) semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității;

p) încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă de către conducătorul unității, de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef;

r) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (art.57 alin.(1)), fapt confirmat în modul stabilit;

s) încheierea, vizînd salariații ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază (art.273);

t) restabilirea la locul de muncă, conform hotărîrii instanței de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă, dacă permutarea sau transferul salariatului la o altă muncă conform prezentului cod nu sînt posibile;

u) transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori;

v) refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum și a transferării unității în subordinea unui alt organ;

x) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (art.74 alin.(2));

y) refuzului salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu mutarea unității în această localitate (art.74 alin.(1)); precum și

z) pentru alte motive prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative.

(2) Nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

[Art.86 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.86 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 87. Interzicerea concedierii fără acordul organului sindical

(1) Concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate la art.86 alin.(1) lit.c), d), e), g) și h) poate avea loc doar cu acordul preliminar al organului (organizatorului) sindical din unitate. În celelalte cazuri, concedierea se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.

(2) Concedierea persoanei alese în organul sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea modului general de concediere și doar cu acordul preliminar al organului sindical al cărui membru este persoana în cauză.

(3) Conducătorii organizației sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi concediați fără acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

(4) Organele sindicale (organizatorii sindicali) indicate la alin.(1)-(3) își vor comunica acordul sau dezacordul (opinia consultativă) privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului de către angajator. În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul (comunicarea opiniei consultative) a organului respectiv se prezumă.

Articolul 88. Procedura de concediere în cazul lichidării unității, reducerii numărului sau a statelor de personal

(1) Angajatorul este în drept să concedieze salariații de la unitate în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (art.86 alin.(1) lit.b) și c)) doar cu condiția că:

a) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal;

b) va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaților cu 2 luni înainte de lichidarea unității ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse;

c) o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective;

d) va reduce, în primul rînd, locurile de muncă vacante;

e) va desface contractul individual de muncă în primul rînd cu salariații angajați prin cumul;

f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămîină cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă;

g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate;

h) se va adresa organului sindical în vederea obținerii acordului pentru concediere, în modul prevăzut de prezentul cod;

i) în cazul în care reorganizarea sau lichidarea unității presupune reducerea în masă a locurilor de muncă, va informa, cu cel puțin 3 luni înainte, despre acest lucru organele sindicale din unitatea și ramura respectivă și va iniția negocieri în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților. Criteriile vizînd reducerea în masă a locurilor de muncă se stabilesc prin convențiile colective.

(2) În cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiași an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii și în concediul medical.

(3) Locul de muncă redus nu poate fi restabilit în statele unității pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat.

(4) În caz de lichidare a unității, angajatorul este obligat să respecte procedura de concediere prevăzută la alin.(1) lit.a), b), f), g) și i).

[Art.88 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.88 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 89. Restabilirea la locul de muncă

(1) Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărîre a instanței de judecată.

(2) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul concedierii unui membru de sindicat fără acordul organului sindical, cînd acordul respectiv este necesar conform art.87, instanța de judecată, prin hotărîre, restabilește salariatul la locul de muncă.

[Art.89 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.89 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 90. Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu

(1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.

(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:

a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decît salariul mediu al salariatului pentru această perioadă;

b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);

c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.

(3) Mărima reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.

(4) În locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu - instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.

[Art.90 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Capitolul VI

PROTECȚIA DATELOR PERSONALE ALE SALARIATULUI

Articolul 91. Cerințele generale privind prelucrarea datelor personale ale salariatului și garanțiile referitoare la protecția lor

În scopul asigurării drepturilor și libertăților omului și cetățeanului, în procesul prelucrării datelor personale ale salariatului, angajatorul și reprezentanții lui sînt obligați să respecte următoarele cerințe:

a) prelucrarea datelor personale ale salariatului poate fi efectuată exclusiv în scopul îndeplinirii prevederilor legislației în vigoare, acordării de asistență la angajare, instruirii și avansării în serviciu, asigurării securității personale a salariatului, controlului volumului și calității lucrului îndeplinit și asigurării integrității bunurilor unității;

b) la determinarea volumului și conținutului datelor personale ale salariatului ce urmează a fi prelucrate, angajatorul este obligat să se conducă de legislația în vigoare;

c) toate datele personale urmează a fi preluate de la salariat sau din sursa indicată de acesta;

d) angajatorul nu este în drept să obțină și să prelucreze date referitoare la convingerile politice și religioase ale salariatului, precum și la viața privată a acestuia. În cazurile prevăzute de lege, angajatorul poate cere și prelucra date despre viața privată a salariatului numai cu acordul scris al acestuia;

e) angajatorul nu este în drept să obțină și să prelucreze date privind apartenența salariatului la sindicate, asociații obștești și religioase, partide și alte organizații social-politice, cu excepția cazurilor prevăzute de lege;

f) la adoptarea unei decizii care afectează interesele salariatului, angajatorul nu este în drept să se bazeze pe datele personale ale salariatului obținute exclusiv în urma prelucrării automatizate sau pe cale electronică;

g) protecția datelor personale ale salariatului contra utilizării ilegale sau pierderii este asigurată din contul angajatorului;

h) salariații și reprezentanții lor trebuie să fie familiarizați, sub semnătură, cu documentele vizînd modul de prelucrare și păstrare a datelor personale ale salariaților din unitate și să fie informați despre drepturile și obligațiile lor în domeniul respectiv;

i) salariații nu trebuie să renunțe la drepturile lor privind păstrarea și protecția datelor personale;

j) angajatorii, salariații și reprezentanții lor trebuie să elaboreze în comun măsurile de protecție a datelor personale ale salariaților.

Articolul 92. Transmiterea datelor personale ale salariatului

La transmiterea datelor personale ale salariatului, angajatorul trebuie să respecte următoarele cerințe:

a) să nu comunice unor terți datele personale ale salariatului fără acordul scris al acestuia, cu excepția cazurilor cînd acest lucru este necesar în scopul prevenirii unui pericol pentru viața sau sănătatea salariatului, precum și a cazurilor prevăzute de lege;

b) să nu comunice datele personale ale salariatului în scopuri comerciale fără acordul scris al acestuia;

c) să prevină persoanele care primesc datele personale ale salariatului despre faptul că acestea pot fi utilizate doar în scopurile pentru care au fost comunicate și să ceară persoanelor în cauză confirmarea în scris a respectării acestei reguli. Persoanele care primesc datele personale ale salariatului sînt obligate să respecte regimul de confidențialitate, cu excepția cazurilor prevăzute lege;

d) să permită accesul la datele personale ale salariatului doar persoanelor împuternicite în acest sens, care, la rîndul lor, au dreptul să solicite numai datele personale necesare exercitării unor atribuții concrete;

e) să nu solicite informații privind starea sănătății salariatului, cu excepția datelor ce vizează capacitatea salariatului de a-și îndeplini obligațiile de muncă;

f) să transmită reprezentanților salariaților datele personale ale salariatului în modul prevăzut de prezentul cod și să limiteze această informație numai la acele date personale care sînt necesare exercitării de către reprezentanții respectivi a atribuțiilor lor.

Articolul 93. Drepturile salariatului privind asigurarea protecției datelor sale personale care se păstrează la angajator

În scopul asigurării protecției datelor sale personale care se păstrează la angajator, salariatul are dreptul:

a) de a primi informația deplină despre datele sale personale și modul de prelucrare a acestora;

b) de a avea acces liber și gratuit la datele sale personale, inclusiv dreptul la copie de pe orice act juridic care conține datele sale personale, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare;

c) de a-și desemna reprezentanții pentru protecția datelor sale personale;

d) de a avea acces la informația cu caracter medical ce-l vizează, inclusiv prin intermediul lucrătorului medical, la alegerea sa;

e) de a cere excluderea sau rectificarea datelor personale incorecte și/sau incomplete, precum și a datelor prelucrate cu încălcarea cerințelor prezentului cod. În cazul în care angajatorul refuză să excludă sau să rectifice datele personale incorecte, salariatul este în drept să notifice în scris angajatorului dezacordul său motivat;

f) de a ataca în instanța de judecată orice acțiuni sau inacțiuni ilegale ale angajatorului admise la obținerea, păstrarea, prelucrarea și protecția datelor personale ale salariatului.

Articolul 94. Răspunderea pentru încălcarea normelor privind obținerea, păstrarea, prelucrarea și protecția datelor personale ale salariatului

Persoanele vinovate de încălcarea normelor privind obținerea, păstrarea, prelucrarea și protecția datelor personale ale salariatului poartă răspundere conform legislației în vigoare.

Titlul IV

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Capitolul I

TIMPUL DE MUNCĂ

Articolul 95. Noțiunea de timp de muncă.

Durata normală a timpului de muncă

(1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă.

(2) Durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămîină.

Articolul 96. Durata redusă a timpului de muncă

(1) Pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vîrstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă și de alte circumstanțe, în conformitate cu legislația în vigoare și contractul individual de muncă, se stabilește durata redusă a timpului de muncă.

(2) Durata săptămîinală redusă a timpului de muncă constituie:

- a) 24 de ore pentru salariații în vîrstă de la 15 la 16 ani ;
- b) 35 de ore pentru salariații în vîrstă de la 16 la 18 ani;
- c) 35 de ore pentru salariații care activează în condiții de muncă vătămătoare, conform nomenclatorului aprobat de Guvern.

(3) Pentru anumite categorii de salariați a căror muncă implică un efort intelectual și psihonoțional sporit, durata timpului de muncă se stabilește de Guvern și nu poate depăși 35 de ore pe săptămîină.

(4) Pentru invalizii de gradul I și II (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămîină, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare

[Art.96 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 97. Timpul de muncă parțial

(1) Prin acordul dintre salariat și angajator se poate stabili, atît la momentul angajării la lucru, cît și mai tîrziu, ziua de muncă parțială sau săptămîina de muncă parțială. La rugămîntea femeii gravide, a salariatului care are copii în vîrstă de pînă la 14 ani sau copii invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește de un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămîina de muncă parțială.

(2) Retribuirea muncii în cazurile prevăzute la alin. (1) se efectuează proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului făcut.

(3) Activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, inclusiv a stagiului de cotizare, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă.

[Art.97 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 98. Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămîinii

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămîinii este, de regulă, uniformă și constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) La unitățile unde, ținîndu-se cont de specificul muncii, introducerea săptămîinii de lucru de 5 zile este nerațională, se admite, ca excepție, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă și/sau regulamentul intern, a săptămîinii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus.

(3) Repartizarea timpului de muncă se poate realiza și în cadrul unei săptămîini de lucru comprimate din 4 zile sau 4 zile și jumătate, cu condiția ca durata săptămîinală a timpului de muncă să nu depășească durata maximă legală prevăzută la art.95 alin.(2). Angajatorul care introduce săptămîina de lucru comprimată are obligația de a respecta dispozițiile speciale cu privire la durata timpului zilnic de muncă al femeilor și tinerilor.

(4) Tipul săptămîinii de lucru, regimul de muncă - durata programului de muncă (al schimbului), timpul începerii și terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare - se stabilesc prin regulamentul intern al unității și prin contractul colectiv și/sau prin contractele individuale de muncă.

[Art.98 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 99. Evidența globală a timpului de muncă

(1) În unități poate fi introdusă evidența globală a timpului de muncă, cu condiția ca durata timpului de muncă să nu depășească numărul de ore lucrătoare stabilite de prezentul cod. În aceste cazuri, perioada de evidență nu trebuie să fie mai mare de un an, iar durata zilnică a timpului de muncă (a schimbului) nu poate depăși 12 ore.

(2) Modul de aplicare a evidenței globale a timpului de muncă se stabilește prin regulamentul intern al unității și prin contractul colectiv de muncă, luîndu-se în considerare restricțiile prevăzute pentru unele profesii de convențiile colective la nivel național și ramural, de legislația în vigoare și de actele internaționale la care Republica Moldova este parte.

[Art.99 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 100. Durata zilnică a timpului de muncă

(1) Durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore.

(2) Pentru salariații în vîrstă de pînă la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 5 ore.

(3) Pentru salariații în vîrstă de la 16 la 18 ani și salariații care lucrează în condiții de muncă vătămătoare, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 7 ore.

(4) Pentru invalizi, durata zilnică a timpului de muncă se stabilește conform certificatului medical, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă.

(5) Durata zilnică maximă a timpului de muncă nu poate depăși 10 ore în limitele duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămîină.

(6) Pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii se poate stabili, prin convenție colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore.

(7) Angajatorul poate stabili, cu acordul scris al salariatului, programe individualizate de muncă, cu un regim flexibil al timpului de muncă, dacă această posibilitate este prevăzută de regulamentul intern al unității sau de contractul colectiv ori de cel individual de muncă.

(8) La lucrările unde caracterul deosebit al muncii o impune, ziua de muncă poate fi segmentată, în modul prevăzut de lege, cu condiția ca durata totală a timpului de muncă să nu fie mai mare decît durata zilnică normală a timpului de muncă.

(9) Durata zilei de muncă poate fi, de asemenea, împărțită în două segmente: o perioadă fixă, în care salariatul se află la locul de muncă și o perioadă variabilă (mobilă), în care salariatul își alege orele de sosire și plecare, cu respectarea duratei zilnice normale a timpului de muncă.

[Art.100 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 101. Munca în schimburi

(1) Munca în schimburi, adică lucrul în 2, 3 sau 4 schimburi, se aplică în cazurile cînd durata procesului de producție depășește durata admisă a zilei de muncă, precum și în scopul utilizării mai eficiente a utilajului, sporirii volumului de producție sau de servicii.

(2) În condițiile muncii în schimburi, fiecare grup de salariați prestează munca în limitele programului stabilit.

(3) Programul muncii în schimburi se aprobă de angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților, ținîndu-se cont de specificul muncii.

(4) Munca în decursul a două schimburi succesive este interzisă.

(5) Programul muncii în schimburi se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de punerea lui în aplicare.

(6) Durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decît durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent (inclusiv pauza pentru masă).

Articolul 102. Durata muncii în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare

(1) Durata zilei de muncă (schimbului) din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare se reduce cu cel puțin o oră pentru toți salariații, cu excepția celor cărora li s-a stabilit, conform art.96, durata redusă a timpului de muncă sau, conform art.97, ziua de muncă parțială.

(2) În cazul în care ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare se transferă în altă zi, se va păstra aceeași durată redusă a zilei de muncă.

(3) Durata concretă redusă a zilei de muncă din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare prevăzută la alin.(1) se stabilește în contractul colectiv de muncă, în regulamentul intern al unității sau în ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului, emis cu consultarea prealabilă a reprezentanților salariaților.

[Art.102 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 103. Munca de noapte

(1) Se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 și 6.00.

(2) Durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră.

(3) Durata muncii (schimbului) de noapte nu se reduce salariatilor pentru care este stabilită durata redusă a timpului de muncă, precum și salariatilor angajați special pentru munca de noapte, dacă contractul colectiv de muncă nu prevede altfel.

(4) Orice salariat care, într-o perioadă de 6 luni, prestează cel puțin 120 de ore de muncă de noapte va fi supus unui examen medical din contul angajatorului.

(5) Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariatilor în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal, a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani, precum și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical.

(6) Invalizii de gradul I și II, femeile care au copii în vîrstă de la 3 la 6 ani (copii invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani), persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariatii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav în baza certificatului medical pot presta muncă de noapte numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariatii menționați despre dreptul lor de a refuza munca de noapte.

Articolul 104. Munca suplimentară

(1) Se consideră muncă suplimentară munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă prevăzute la art.95 alin.(2), la art.96 alin.(2)-(4), la art.98 alin.(3) și la art.99 alin.(1).

(2) Atragerea la muncă suplimentară poate fi dispusă de angajator fără acordul salariatului:

a) pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru preîntîmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale;

b) pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului, a unităților medico-sanitare.

(3) Atragerea la muncă suplimentară se efectuează de angajator cu acordul scris al salariatului:

a) pentru finalizarea lucrului început care, din cauza unei rețineri neprevăzute legate de condițiile tehnice ale procesului de producție, nu a putut fi dus pînă la capăt în decursul duratei normale a timpului de muncă, iar întreruperea lui poate provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor angajatorului sau ale proprietarului, a patrimoniului municipal sau de stat;

b) pentru efectuarea lucrărilor temporare de reparare și restabilire a dispozitivelor și instalațiilor, dacă deficiențele acestora ar putea provoca încetarea lucrului pentru un timp nedeterminat și pentru mai multe persoane;

c) pentru efectuarea lucrărilor impuse de apariția unor circumstanțe care ar putea provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor unității, inclusiv a materiei prime, materialelor sau produselor;

d) pentru continuarea muncii în caz de neprezentare a lucrătorului de schimb, dacă munca nu admite întrerupere. În aceste cazuri, angajatorul este obligat să ia măsuri urgente de înlocuire a salariatului respectiv.

(4) Atragerea la muncă suplimentară în alte cazuri decît cele prevăzute la alin.(2) și (3) se admite cu acordul scris al salariatului și al reprezentanților salariatilor.

(5) La solicitarea angajatorului, salariatii pot presta munca în afara orelor de program în limita a 120 de ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul reprezentanților salariatilor, poate fi extinsă pînă la 240 de ore.

(6) În cazul în care solicită prestarea muncii suplimentare, angajatorul este obligat să asigure salariatilor condiții normale de muncă, inclusiv cele privind protecția și igiena muncii.

(7) Atragerea la muncă suplimentară se efectuează în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) motivat al angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatilor respectivi sub semnătură.

[Art.104 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 105. Limitarea muncii suplimentare

(1) Nu se admite atragerea la muncă suplimentară a salariatilor în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal, a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani, precum și a persoanelor cărora munca suplimentară le este contraindicată conform certificatului medical.

(2) Invalizii de gradul I și II, femeile care au copii în vîrstă de la 3 la 6 ani (copii invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani), persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute de art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta muncă suplimentară numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca suplimentară.

(3) Efectuarea muncii suplimentare nu poate avea ca efect majorarea duratei zilnice a timpului de muncă peste 12 ore.

Articolul 106. Evidența timpului de muncă

Angajatorul este obligat să țină, în modul stabilit, evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare.

Capitolul II TIMPUL DE ODIHNĂ

Articolul 107. Pauza de masă și repausul zilnic

(1) În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute.

(2) Durata concretă a pauzei de masă și timpul acordării acesteia se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității. Pauzele de masă, cu excepțiile prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității, nu se vor include în timpul de muncă.

(3) La unitățile cu flux continuu, angajatorul este obligat să asigure salariaților condiții pentru luarea mesei în timpul serviciului la locul de muncă.

(4) Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfîrșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decît durata dublă a timpului de muncă zilnic.

Articolul 108. Pauzele pentru alimentarea copilului

(1) Femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani li se acordă, pe lîngă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului.

(2) Pauzele suplimentare vor avea o frecvență de cel puțin o dată la fiecare 3 ore, fiecare pauză avînd o durată de minimum 30 de minute. Pentru femeile care au 2 sau mai mulți copii în vîrstă de pînă la 3 ani, durata pauzei nu poate fi mai mică de o oră.

(3) Pauzele pentru alimentarea copilului se includ în timpul de muncă și se plătesc reieșindu-se din salariul mediu.

(4) Unuia dintre părinți (tutorei, curatorului) care educă un copil invalid i se va acorda suplimentar, în baza unei cereri scrise, o zi liberă pe lună, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului.

Articolul 109. Repausul săptămînal

(1) Repausul săptămînal se acordă timp de 2 zile consecutive, de regulă sîmbăta și duminica.

(2) În cazul în care un repaus simultan pentru întregul personal al unității în zilele de sîmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau ar compromite funcționarea normală a unității, repausul săptămînal poate fi acordat și în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității, cu condiția ca una din zilele libere să fie duminica.

(3) În unitățile în care, datorită specificului muncii, nu se poate acorda repausul săptămînal în ziua de duminică, salariații vor beneficia de două zile libere în cursul săptămîinii și de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă.

(4) Durata repausului săptămînal neîntrerupt în orice caz nu trebuie să fie mai mică de 42 de ore, cu excepția cazurilor cînd săptămîna de muncă este de 6 zile.

Articolul 110. Munca în zilele de repaus

(1) Munca în zilele de repaus este interzisă.

(2) Prin derogare de la dispozițiile alin.(1), atragerea salariaților la muncă în zilele de repaus se admite în modul și în cazurile prevăzute la art.104 alin.(2) și (3).

(3) Nu se admite atragerea la muncă în zilele de repaus a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal și a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani.

(4) Invalizii de gradul I și II, femeile care au copii în vîrstă de la 3 la 6 ani (copii invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani), persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin.(2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de repaus numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de repaus.

Articolul 111. Zilele de sărbătoare nelucrătoare

(1) În Republica Moldova, zile de sărbătoare nelucrătoare, cu menținerea salariului mediu, sînt:

a) 1 ianuarie - Anul Nou;

b) 7 și 8 ianuarie - Nașterea lui Isus Hristos (Crăciunul);

c) 8 martie - Ziua internațională a femeii;

d) prima și a doua zi de Paște conform calendarului bisericesc;

e) ziua de luni la o săptămîină după Paște (Paștele Blajinilor);

f) 1 mai - Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii;

g) 9 mai - Ziua Victoriei și a comemorării eroilor căzuți pentru independența Patriei;

h) 27 august - Ziua Republicii;

i) 31 august - sărbătoarea "Limba noastră";

j) ziua Hramului bisericii din localitatea respectivă, declarată în modul stabilit de consiliul local al municipiului, orașului, comunei, satului.

(2) În zilele de sărbătoare nelucrătoare se admit lucrările în unitățile a căror oprire nu este posibilă în legătură cu condițiile tehnice și de producție (unitățile cu flux continuu), lucrările determinate de necesitatea deservirii populației, precum și lucrările urgente de reparație și de încărcare-descărcare.

(3) Nu se admite atragerea la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal și a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani.

(4) Invalizii de gradul I și II, femeile care au copii în vîrstă de la 3 la 6 ani (copii invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani), persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.126 și 127 alin. (2) cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare.

(5) În scopul utilizării optime de către salariați a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, Guvernul este în drept să transfere zilele de repaus (de lucru) în alte zile.

(6) În cazul în care zilele de sărbătoare nelucrătoare coincid cu zilele de repaus săptămînal, salariul mediu pentru aceste zile nu se menține.

[Art.111 completat prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

[Art.111 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Capitolul III CONCEDIILE ANUALE

Articolul 112. Concediul de odihnă anual

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări. Orice înțelegere prin care se renunță, total sau parțial, la acest drept este nulă.

(3) Orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual.

Articolul 113. Durata concediului de odihnă anual

(1) Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

(2) Pentru salariații din unele ramuri ale economiei naționale (învățămînt, ocrotirea sănătății, serviciul public etc.), prin lege organică, se poate stabili o altă durată a concediului de odihnă anual (calculată în zile calendaristice).

[Art.113 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 114. Calcularea vechimii în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual

(1) În vechimea în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual se includ:

a) timpul cînd salariatul a lucrat efectiv;

b) timpul cînd salariatul nu a lucrat de fapt, dar i s-a menținut locul de muncă (funcția) și salariul mediu integral sau parțial;

c) timpul absenței forțate de la lucru - în cazul eliberării nelegitime din serviciu sau transferului nelegitim la o altă muncă și al restabilirii ulterioare la locul de muncă;

d) timpul cînd salariatul nu a lucrat de fapt, dar și-a menținut locul de muncă (funcția) și a primit diferite plăți din bugetul asigurărilor sociale de stat, cu excepția concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani;

e) alte perioade de timp prevăzute de convențiile colective, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă, de regulamentul intern al unității.

(2) Dacă convențiile colective, contractul colectiv sau cel individual de muncă nu prevăd altfel, în vechimea în muncă, care dă dreptul la concediu de odihnă anual, nu se includ:

a) timpul absenței nemotivate de la lucru;

b) perioada aflării în concediu pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 6 ani;

c) perioada aflării în concediu neplătit cu o durată mai mare de 14 zile calendaristice;

d) perioada suspendării contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art.76 lit.a)-d) și la art.77 lit.b).

[Art.114 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 115. Modul de acordare a concediului de odihnă anual

(1) Concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaților după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă.

(2) Înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă, în baza unei cereri scrise, următoarelor categorii de salariați:

a) femeilor - înainte de concediul de maternitate sau imediat după el;

b) salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani;

c) altor salariați, conform legislației în vigoare.

(3) Salariaților transferați dintr-o unitate în alta concediul de odihnă anual li se poate acorda și înainte de expirarea a 6 luni de muncă după transfer.

(4) Concediul de odihnă anual pentru următorii ani de muncă poate fi acordat salariatului, în baza unei cereri scrise, în orice timp al anului, conform programării stabilite.

(5) Concediul de odihnă anual poate fi acordat integral sau, în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părți, una dintre care va avea o durată de cel puțin 14 zile calendaristice.

(6) Concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) emis de angajator.

[Art.115 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 116. Programarea concediilor de odihnă anuale

(1) Programarea concediilor de odihnă anuale pentru anul următor se face de angajator, de comun acord cu reprezentanții salariaților, cu cel puțin 2 săptămîni înainte de sfîrșitul fiecărui an calendaristic.

(2) La programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atât de dorința salariaților, cât și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității.

(3) Salariaților ale căror soții se află în concediu de maternitate li se acordă, în baza unei cereri scrise, concediul de odihnă anual concomitent cu concediul soțiilor.

(4) Salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, femeilor care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 16 ani și părinților singuri care au un copil în vîrstă de pînă la 16 ani concediile de odihnă anuale li se acordă în perioada de vară sau, în baza unei cereri scrise, în orice altă perioadă a anului.

(5) Programarea concediilor de odihnă anuale este obligatorie atât pentru angajator, cât și pentru salariat. Salariatul trebuie să fie prevenit, în formă scrisă, despre data începerii concediului cu cel puțin 2 săptămîni înainte.

[Art.116 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 117. Indemnizația de concediu

(1) Pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decît valoarea salariului, sporurilor și, după caz, a indemnizației de eliberare din serviciu pentru perioada respectivă.

(2) Modul de calculare a indemnizației de concediu este stabilit de Guvern.

(3) Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu.

(4) În caz de deces al salariatului, indemnizația ce i se cuvine, inclusiv pentru concediile nefolosite, se plătește integral soțului (soției), copiilor majori sau părinților defunctului, iar în lipsa acestora - altor moștenitori, în conformitate cu legislația în vigoare.

Articolul 118. Acordarea anuală a concediului de odihnă. Cazurile excepționale de amîinare a acestuia

(1) Concediul de odihnă se acordă anual conform programării prevăzute la art.116. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic.

(2) Concediul de odihnă anual poate fi amînat sau prelungit în cazul aflării salariatului în concediu medical, îndeplinirii de către acesta a unei îndatoriri de stat sau în alte cazuri prevăzute de lege.

(3) În cazuri excepționale, cînd acordarea concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrîngă negativ asupra bunei funcționări a unității, concediul, cu consimțămîntul scris al salariatului și cu acordul scris al reprezentanților salariaților, poate fi amînat pe anul de muncă următor. În acest caz, în anul următor salariatul va beneficia de 2 concedii, care pot fi cumulate sau divizate în baza cererii scrise.

(4) Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi, precum și neacordarea anuală a concediului de odihnă salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani și salariaților care au dreptul la concediu suplimentar în legătură cu munca în condiții vătămătoare.

(5) Nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensație în bani, cu excepția cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu și-a folosit concediul.

(6) Durata concediilor medicale, a celor de maternitate și de studii nu se include în durata concediului de odihnă anual. În caz de coincidență totală sau parțială a concediului cu unul din concediile menționate, în baza unei cereri scrise a salariatului, concediul de odihnă anual nefolosit integral ori parțial se amîină pe perioada convenită prin acordul scris al părților sau se prelungeste, respectiv, cu numărul zilelor indicate în documentul, eliberat în modul stabilit, privitor la acordarea concediului corespunzător în cadrul aceluiași an calendaristic.

[Art.118 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.118 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 119. Compensarea concediilor de odihnă anuale nefolosite

(1) În caz de suspendare (art.76 lit.e) și m), art.77 lit.d) și e) și art.78 alin.(1) lit.a) și d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

(2) În baza unei cereri scrise, salariatul poate folosi concediul de odihnă anual pentru un an de muncă, cu suspendarea sau încetarea ulterioară a contractului individual de muncă, primind compensația pentru celelalte concedii nefolosite.

(3) În perioada valabilității contractului individual de muncă, concediile nefolosite pot fi alipite la concediul de odihnă anual sau pot fi folosite aparte (în întregime sau fracționat, conform art.115 alin.(5)) de către salariat în perioadele stabilite prin acordul scris al părților.

[Art.119 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 120. Concediul neplătit

(1) Din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimțământul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de până la 60 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre).

(2) Unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil invalid în vîrstă de pînă la 16 ani), părinților singuri necăsătoriți care au un copil de aceeași vîrstă li se acordă anual, în baza unei cereri scrise, un concediu neplătit cu o durată de cel puțin 14 zile calendaristice. Acest concediu poate fi alipit la concediul de odihnă anual sau poate fi folosit aparte (în întregime sau divizat) în perioadele stabilite de comun acord cu angajatorul.

[Art.120 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 121. Concediile de odihnă anuale suplimentare

(1) Salariații care lucrează în condiții vătămătoare, nevătătoarii și tinerii în vîrstă de pînă la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puțin 4 zile calendaristice.

(2) Pentru salariații care lucrează în condiții vătămătoare, durata concretă a concediului de odihnă anual suplimentar plătit este stabilită prin contractul colectiv de muncă, în baza nomenclatorului respectiv aprobat de Guvern.

(3) Salariaților din unele ramuri ale economiei naționale (industrie, transporturi, construcții etc.) li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite pentru vechime în muncă în unitate și pentru munca în schimburi, conform legislației în vigoare.

(4) Unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil invalid în vîrstă de pînă la 16 ani) li se acordă un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice.

(5) În convențiile colective, în contractele colective sau în cele individuale de muncă pot fi prevăzute și alte categorii de salariați cărora li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, precum și alte durate (mai mari) ale concediilor decît cele specificate la alin.(1), (3) și (4).

[Art.121 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 122. Rechemarea din concediu

(1) Salariatul poate fi rechemat din concediul de odihnă anual prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului, numai cu acordul scris al salariatului și numai pentru situații de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența acestuia în unitate. În acest caz, salariatul nu restituie indemnizația pentru zilele de concediu nefolosite.

(2) Retribuirea muncii salariatului rechemat din concediul de odihnă anual se efectuează în baze generale.

(3) În caz de rechemare, salariatul trebuie să folosească restul zilelor din concediul de odihnă după ce a încetat situația respectivă sau la o altă dată stabilită prin acordul părților în cadrul aceleiași an calendaristic. Dacă restul zilelor din concediul de odihnă nu au fost folosite din oricare motive în cadrul aceleiași an calendaristic, salariatul este în drept să le folosească pe parcursul următorului an calendaristic.

(4) Folosirea de către salariat a părții rămase a concediului de odihnă anual se efectuează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului.

(5) Refuzul salariatului de a-și folosi partea rămasă a concediului de odihnă anual este nul (art.64 alin.(2) și art.112 alin.(2)).

[Art.122 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.122 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Capitolul IV CONCEDII SOCIALE

Articolul 123. Concediul medical

(1) Concediul medical plătit se acordă tuturor salariaților și ucenicilor în baza certificatului medical eliberat potrivit legislației în vigoare.

(2) Modul de stabilire, calculare și achitare a indemnizațiilor din bugetul asigurărilor sociale de stat în legătură cu concediul medical este prevăzut de legislația în vigoare.

Articolul 124. Concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului

(1) Femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii - 70 de zile calendaristice), plătinându-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art.123 alin.(2).

(2) În baza unei cereri scrise, persoanelor indicate la alin.(1), după expirarea concediului de maternitate, li se acordă un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vârsta de 3 ani. Indemnizația pentru acest concediu se plătește din bugetul asigurărilor sociale de stat.

(3) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit integral sau pe părți în orice timp, pînă cînd copilul va împlini vârsta de 3 ani. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare.

(4) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit și de tatăl copilului, bunică, bunel sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului.

[Art.124 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 125. Alipirea concediului de odihnă anual la concediul de maternitate și la concediul pentru îngrijirea copilului

(1) Femeii, în baza unei cereri scrise, i se poate acorda concediul de odihnă anual înainte de concediul de maternitate, prevăzut la art.124 alin.(1), sau imediat după el, sau după terminarea concediului pentru îngrijirea copilului.

(2) Persoanelor menționate la art.124 alin.(4) și la art.127 concediul de odihnă anual li se acordă, în baza unei cereri scrise, după terminarea concediului pentru îngrijirea copilului.

(3) Salariații care au adoptat copii nou-născuți sau i-au luat sub tutelă pot folosi, în baza unei cereri scrise, concediul de odihnă anual după terminarea oricăruia din concediile acordate conform art.127.

(4) Concediile de odihnă anuale, conform alin.(1)-(3), li se acordă salariaților indiferent de vechimea în muncă în unitatea respectivă.

Articolul 126. Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani

(1) În afară de concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vârsta de 3 ani, femeii, precum și persoanelor menționate la art.124 alin.(4), li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, cu menținerea locului de muncă (a funcției).

(2) În baza unei cereri scrise, în timpul aflării în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, femeia sau persoanele menționate la art.124 alin.(4) pot să lucreze în condițiile timpului de muncă parțial sau la domiciliu.

(3) Perioada concediului suplimentar neplătit se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, dacă contractul individual de muncă nu a fost suspendat conform art.78 alin.(1) lit.a).

(4) Perioada concediului suplimentar neplătit nu se include în vechimea în muncă ce dă dreptul la următorul concediu de odihnă anual plătit, precum și în stagiul de cotizare potrivit legii.

[Art.126 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 127. Concediile pentru salariații care au adoptat copii nou-născuți sau i-au luat sub tutelă

(1) Salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă un concediu plătit pe o perioadă ce începe din ziua adopției (luării sub tutelă) și pînă la expirarea a 56 de zile calendaristice din ziua nașterii copilului (în caz de adopție a doi sau mai mulți copii concomitent - 70 de zile calendaristice) și, în baza unei cereri scrise, un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani. Indemnizațiile pentru concediile menționate se plătesc din bugetul asigurărilor sociale de stat.

(2) Salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, conform art.126.

Titlul V SALARIZAREA ȘI NORMAREA MUNCII

Capitolul I DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 128. Salariul

(1) Salariul reprezintă orice recompensă sau cîștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.

(2) La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, handicap, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală.

(3) Salariul este confidențial și garantat.

Articolul 129. Garanțiile de stat în domeniul salarizării

Garanțiile de stat în domeniul salarizării cuprind salariul minim stabilit de stat, tarifele de stat de salarizare în sectorul bugetar, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, precum și adaosurile și sporurile cu caracter de compensare, garantate de stat și reglementate de legislația în vigoare.

[Art.129 completat prin Legea nr.242-XVI din 20.11.2008, în vigoare 31.12.2008]

Articolul 130. Structura salariului, condițiile și sistemele de salarizare

(1) Salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare.

(2) Retribuirea muncii salariatului depinde de cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, de cantitatea, calitatea și complexitatea muncii, de condițiile de muncă, de calitățile profesionale ale salariatului, de rezultatele muncii lui și/sau de rezultatele activității economice a unității.

(3) Munca este retribuită pe unitate de timp sau în acord atît în sistemul tarifar, cît și în sistemele netarifare de salarizare.

(4) În funcție de specificul activității și condițiile economice concrete, unitățile din sectorul real aplică, pentru organizarea salarizării, sistemul tarifar și/sau sistemele netarifare de salarizare.

(5) Alegerea sistemului de salarizare în cadrul unității se efectuează de către angajator după consultarea reprezentanților salariaților.

[Art.130 modificat prin Legea nr.242-XVI din 20.11.2008, în vigoare 31.12.2008]

Capitolul II SALARIUL MINIM GARANTAT

Articolul 131. Salariul minim

(1) Orice salariat are dreptul la un salariu minim garantat.

(2) Salariul minim reprezintă mărimea minimă a retribuției evaluată în monedă națională, mărime stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră îndeplinită de salariat.

(3) În salariul minim nu se includ adaosurile, sporurile, plățile de stimulare și compensare.

(4) Cuantumul salariului minim este obligatoriu pentru toți angajatorii persoane juridice sau fizice care utilizează munca salariată, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare. Acest cuantum nu poate fi diminuat nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă.

(5) Cuantumul salariului minim se garantează salariaților numai cu condiția executării de către ei a obligațiilor (normelor) de muncă în orele de program stabilite de legislația în vigoare.

Articolul 132. Modul de stabilire și de reexaminare a salariului minim

(1) Salariul minim pe lună și salariul minim pe oră, calculate pornindu-se de la norma lunară a timpului de muncă, se stabilesc prin hotărâre de Guvern, după consultarea patronatelor și sindicatelor.

(2) Cuantumul salariului minim se determină și se reexaminează în funcție de condițiile economice concrete, de nivelul salariului mediu pe economia națională, de nivelul prognozat al ratei inflației, precum și de alți factori social-economici.

Articolul 133. Sporirea nivelului conținutului real al salariului

(1) Sporirea nivelului conținutului real al salariului se asigură prin indexarea salariului în legătură cu creșterea prețurilor de consum la mărfuri și servicii.

(2) Salariul minim garantat este indexat anual în funcție de evoluția indicelui prețurilor de consum, în conformitate cu legislația în vigoare.

Articolul 134. Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real

(1) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real este valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii garantată de către stat pentru munca prestată de salariați în sectorul real.

(2) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se stabilește de Guvern după consultarea partenerilor sociali.

(3) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se reexaminează anual, în funcție de creșterea sumară anuală a indicelui prețurilor de consum și a ratei de creștere a productivității muncii la nivel național.

(4) În cazul insolvabilității unității, plățile de compensare, garantate salariaților și calculate (recalculate) la data achitării lor, se vor achita în mărime nu mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit în conformitate cu legea.

[Art.134 în redacția Legii nr.242-XVI din 20.11.2008, în vigoare 31.12.2008]

Capitolul III MODUL DE STABILIRE ȘI PLATĂ A SALARIULUI

Articolul 135. Modul de stabilire a salariilor

(1) Sistemul de salarizare, pe a cărui bază se determină salariile salariaților, se stabilește prin lege sau prin alte acte normative, în corespundere cu forma juridică de organizare a unității, cu modul de finanțare și cu caracterul activității acesteia.

(2) Formele și condițiile de salarizare, precum și mărimea salariilor în unitățile cu autonomie financiară, se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale între angajator și salariați sau reprezentanții acestora, în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorilor, și se fixează în contractele colective și în cele individuale de muncă.

(3) Sistemul și condițiile de retribuire a muncii salariaților din sectorul bugetar se stabilesc prin lege.

(4) Salariul de bază, modul și condițiile de salarizare a conducătorilor unităților se stabilesc de persoanele sau organele abilitate să numească acești conducători și se fixează în contractele individuale de muncă încheiate cu ei.

[Art.135 modificat prin Legea nr.242-XVI din 20.11.2008, în vigoare 31.12.2008]

Articolul 136. Sistemul tarifar de salarizare

(1) Sistemul tarifar de salarizare include rețelele tarifare, salariile tarifare, grilele de salarii ale funcției și îndrumările tarifare de calificare.

(2) Tarificarea lucrărilor și acordarea categoriilor (claselor) de calificare muncitorilor și specialiștilor se efectuează în conformitate cu îndrumările tarifare de calificare a profesiilor sau specialităților și funcțiilor.

(3) Componenta principală și obligatorie a sistemului tarifar este salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) a rețelei tarifare, care servește drept bază pentru stabilirea în contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă a salariilor tarifare și salariilor funcției concrete. Salariul tarifar pentru categoria I de calificare în sectorul real se stabilește la nivel ramural și de unitate în modul prevăzut de lege.

(4) Rețeaua tarifară se stabilește după cum urmează:

a) pentru salariații din unitățile cu autonomie financiară - în baza categoriilor de calificare stabilite pentru salariați, a salariului tarifar pentru categoria I de calificare și a coeficienților tarifari, stabiliți la nivel ramural sau la nivel de unitate;

b) pentru salariații din sectorul bugetar - în baza categoriilor de salarizare ale Rețelei tarifare unice, a salariului tarifar pentru categoria I de salarizare și a grilelor de salarii ale funcției stabilite pe categoriile de salarizare.

(5) Salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) se reexaminează anual, în conformitate cu procedura stabilită în convenția colectivă la nivel ramural sau în contractul colectiv de muncă.

[Art.136 modificat prin Legea nr.242-XVI din 20.11.2008, în vigoare 31.12.2008]

Articolul 136¹. Sisteme netarifare de salarizare

(1) Sistemele netarifare de salarizare reprezintă modalități de diferențiere a salariilor în dependență de performanțele individuale și/sau colective și funcția deținută de salariat.

(2) Criteriile și normele de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariatului se stabilesc de către angajator, prin negociere cu reprezentanții salariaților. Aprecierea performanțelor profesionale individuale ale salariatului se efectuează de către angajator.

(3) Sistemul netarifare de salarizare se stabilește în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

(4) Stabilirea quantumului salariului pentru fiecare salariat în cadrul sistemelor netarifare de salarizare se efectuează de către angajator. Drept limită minimă și garanție a statului servește quantumul minim garantat al salariului în sectorul real.

[Art.136¹ introdus prin Legea nr.242-XVI din 20.11.2008, în vigoare 31.12.2008]

Articolul 137. Plățile de stimulare

(1) Angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, alte plăți de stimulare după consultarea reprezentanților salariaților. Sistemele indicate pot fi stabilite și prin contractul colectiv de muncă.

(2) Modul și condițiile de aplicare a plăților de stimulare și de compensare în unitățile din sectorul bugetar se stabilesc prin lege și prin alte acte normative.

Articolul 138. Recompensa în baza rezultatelor activității anuale

(1) Pe lângă plățile prevăzute de sistemele de salarizare, pentru salariații unității se poate stabili o recompensă în baza rezultatelor activității anuale din fondul format din beneficiul obținut de unitate.

(2) Regulamentul privind modul de plată a recompensei în baza rezultatelor activității anuale se aprobă de către angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților.

Articolul 139. Retribuirea muncii prestate în condiții nefavorabile

(1) Pentru munca prestată în condiții nefavorabile salariaților li se stabilesc sporuri de compensare în mărime unică pentru salariații de orice calificare care muncesc în condiții egale la unitatea respectivă.

(2) Mărimile concrete ale sporurilor de compensare se stabilesc prin negocieri colective, în funcție de condițiile muncii (grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare), dar nu pot fi mai mici decât cele prevăzute de Legea salarizării și de alte acte normative. Mărimile negociate ale sporurilor de compensare se indică în contractele colective de muncă și/sau în convențiile colective.

(3) Listele lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare se aprobă de către Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor.

[Art.139 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 140. Introducerea noilor condiții de retribuire a muncii și modificarea celor existente

(1) Reducerea salariilor prevăzute în contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și/sau convențiile colective nu se admite înainte de expirarea unui an de la data stabilirii lor.

(2) Introducerea noilor condiții de retribuire a muncii sau modificarea celor existente se permite numai cu respectarea prevederilor art.68 alin.(1).

[Art.140 modificat prin Legea nr.242-XVI din 20.11.2008, în vigoare 31.12.2008]

[Art.140 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 141. Formele de plată a salariului

(1) Salariul se plătește în monedă națională.

(2) Cu acordul scris al salariatului, se permite plata salariului prin instituțiile bancare sau oficiile poștale, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului. Modul de plată a salariului prin instituțiile bancare sau oficiile poștale se stabilește de Guvern, în comun cu Banca Națională a Moldovei.

(3) Plata salariului în natură este interzisă.

Articolul 142. Termenele, periodicitatea și locul de plată a salariului

(1) Salariul se plătește periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual de muncă, dar:

a) nu mai rar decât de două ori pe lună pentru salariații remunerați pe unitate de timp sau în acord;

b) nu mai rar decât o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției.

(2) Angajatorul este obligat să încunoștințeze salariatul despre mărimea salariului, forma retribuției, modul de calculare a salariului, periodicitatea și locul de plată, reținerile, alte condiții referitor la salariu și modificările acestora.

(3) La achitarea salariului, angajatorul este obligat să informeze în scris fiecare salariat despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea și temeiurile reținerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească, precum și să asigure efectuarea înscrierilor respective în registrele contabile.

(4) Plata salariului pentru o lucrare ocazională, care durează mai puțin de 2 săptămâni, se efectuează imediat după executarea acesteia.

(5) În caz de deces al salariatului, salariul și alte plăți ce i se cuvin se plătesc integral soțului (soției), copiilor majori sau părinților defunctului, iar în lipsa acestora - altor moștenitori, în conformitate cu legislația în vigoare.

[Art.142 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 143. Termenele de efectuare a achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă

(1) Dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face:

a) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze pînă în ziua eliberării din serviciu - în ziua eliberării;

b) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care nu lucrează pînă în ziua eliberării din serviciu (concediu medical, absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.) - cel tîrziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă achitățile.

(2) Dacă se contestă cuantumul sumelor ce se cuvin salariatului la eliberare din serviciu, angajatorul este obligat, în orice caz, să-i plătească, în termenele prevăzute la alin.(1), suma necontestată.

Articolul 144. Plata prioritară a salariului

(1) Plata salariilor este efectuată de angajator în mod prioritar față de alte plăți, inclusiv în caz de insolvabilitate a unității.

(2) Mijloacele pentru retribuirea muncii salariaților sînt garantate prin venitul și patrimoniul angajatorului.

(3) Angajatorii iau măsuri pentru protejarea salariaților proprii contra riscului de neplată a sumelor ce li se cuvin în legătură cu executarea contractului individual de muncă sau ca urmare a încetării acestuia.

Articolul 145. Compensarea pierderilor cauzate de neachitarea la timp a salariului

(1) Compensarea pierderilor cauzate de neachitarea la timp a salariului se efectuează prin indexarea obligatorie și în mărime deplină a sumei salariului calculat dacă reținerea acestuia a constituit cel puțin o lună calendaristică de la data stabilită pentru achitarea salariului lunar.

(2) Compensarea prevăzută la alin. (1) se efectuează separat pentru fiecare lună, prin majorarea salariului în conformitate cu coeficientul inflației calculat în modul stabilit.

(3) Compensarea pierderilor cauzate de neachitarea la timp a salariului se efectuează în cazul în care coeficientul inflației în perioada de neachitare a salariului depășește cota de 2 la sută.

(4) Modul de calculare a sumei de compensare a pierderii unei părți din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia se stabilește de Guvern, de comun acord cu patronatele și sindicatele.

Articolul 146. Răspunderea pentru neachitarea la timp a salariului

(1) În cazurile în care la conturile curente și de decontare ale unităților există mijloacele respective și documentele necesare în vederea primirii banilor pentru plata salariilor au fost prezentate în termen, iar băncile nu asigură clientela cu numerar, acestea plătesc, din contul mijloacelor proprii, o penalitate în mărime de 0,2 la sută din suma datorată, pentru fiecare zi de întârziere.

(2) Persoanele cu funcție de răspundere din bănci, autorități publice și unități, vinovate de neachitarea la timp a salariilor, poartă răspundere materială, disciplinară, administrativă și penală, în condițiile legii.

Articolul 147. Interzicerea limitării salariatului în dispunerea liberă de mijloacele câștigate

Se interzice limitarea salariatului în dispunerea liberă de mijloacele câștigate, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.

Articolul 148. Reținerile din salariu

(1) Reținerile din salariu se pot face numai în cazurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative.

(2) Reținerile din salariu pentru achitarea datoriilor salariaților față de angajator se pot face în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) acestuia:

a) pentru restituirea avansului eliberat în contul salariului;

b) pentru restituirea sumelor plătite în plus în urma unor greșeli de calcul;

c) pentru acoperirea avansului necheltuit și nerestituit la timp, eliberat pentru deplasare în interes de serviciu sau transferare într-o altă localitate ori pentru necesități gospodărești, dacă salariatul nu contestă temeiul și cuantumul reținerilor;

d) pentru repararea prejudiciului material cauzat unității din vina salariatului (art.338).

(3) În cazurile specificate la alin.(2), angajatorul are dreptul să emită ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) de reținere în termen de cel mult o lună din ziua expirării termenului stabilit pentru restituirea avansului sau achitarea datoriei, din ziua efectuării plății greșit calculate ori a constatării prejudiciului material. Dacă acest termen a fost omis ori salariatul contestă temeiul sau cuantumul reținerii, litigiul se va examina de către instanța de judecată la cererea angajatorului sau salariatului (art.349-355).

(4) În caz de eliberare a salariatului înainte de expirarea anului de muncă în contul căruia el a folosit deja concediul, angajatorul îi poate reține din salariu suma achitată pentru zilele fără acoperire ale concediului. Reținerea pentru aceste zile nu se face dacă salariatul și-a încetat sau suspendat activitatea în temeiurile indicate la art.76 lit.e), art.78 alin.(1) lit.d), art.82 lit.a) și i), art.86 alin.(1) lit.b)-e) și u), în caz de pensionare sau înmatriculare la o instituție de învățământ conform art.85 alin.(2), precum și în alte cazuri prevăzute de contractul colectiv sau cel individual de muncă ori prin acordul scris al părților.

(5) Salariul plătit în plus salariatului de către angajator (inclusiv în cazul aplicării greșite a legislației în vigoare) nu poate fi urmărit, cu excepția cazurilor unei greșeli de calcul.

[Art.148 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.148 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 149. Limitarea cuantumului reținerilor din salariu

(1) La fiecare plată a salariului, cuantumul total al reținerilor nu poate să depășească 20 la sută, iar în cazurile prevăzute de legislația în vigoare - 50 la sută din salariul ce i se cuvine salariatului.

(2) În caz de reținere din salariu în baza câtorva acte executorii, salariatului i se păstrează, în orice caz, 50 la sută din salariu.

(3) Limitările prevăzute la alin. (1) și (2) nu se aplică reținerii din salariu în caz de urmărire a pensiei alimentare pentru copiii minori. În acest caz, suma reținută nu poate fi mai mare de 70 la sută din salariul care se cuvine să fie plătit salariatului.

(4) Dacă suma obținută prin urmărirea salariului nu este suficientă pentru satisfacerea tuturor pretențiilor creditorilor, suma respectivă se distribuie între aceștia în modul prevăzut de legislația în vigoare.

Articolul 150. Interzicerea reținerilor din unele plăți ce i se cuvin salariatului

Nu se admit rețineri din indemnizația de eliberare din serviciu, din plățile de compensare și din alte plăți care, conform Codului de executare al Republicii Moldova, nu pot fi urmărite.

[Art.150 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 151. Răspunderea pentru reținerea eliberării carnetului de muncă

Dacă eliberarea carnetului de muncă este reținută din vina angajatorului, salariatului i se plătește salariul mediu pentru tot timpul absenței forțate de la lucru, cauzate de imposibilitatea angajării la altă unitate după eliberarea din serviciu din motivul lipsei carnetului de muncă. În acest caz, salariul mediu se achită fostului salariat de către fostul lui angajator conform acordului scris dintre părți, iar în caz de litigiu - în temeiul hotărârii instanței de judecată.

[Art.151 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Capitolul IV

SALARIZAREA PENTRU CONDIȚII SPECIALE DE MUNCĂ

Articolul 152. Retribuirea muncii salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani și a altor categorii de salariați cu durată redusă a muncii zilnice

(1) În cazul salarizării pe unitate de timp, salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani salariul li se plătește ținîndu-se cont de durată redusă a muncii zilnice.

(2) Munca salariaților minori care lucrează în acord este retribuită în baza tarifelor pentru munca în acord stabilite salariaților adulți.

(3) Munca elevilor și studenților din instituțiile de învățământ secundar general, secundar profesional și mediu de specialitate, care nu au atins vîrsta de 18 ani, prestată în afara timpului de studii, se retribuește proporțional cu timpul lucrat sau în acord.

(4) În cazurile prevăzute la alin. (1)-(3), angajatorul poate să stabilească, din contul mijloacelor proprii, un spor la salariul tarifar pentru timpul cu care durată muncii zilnice a salariaților minori se micșorează în comparație cu durată muncii zilnice a salariaților adulți.

(5) Retribuirea muncii altor categorii de salariați cărora, conform art.96, li se stabilește durată redusă a timpului de muncă se efectuează în condițiile de salarizare stabilite de Guvern.

Articolul 153. Retribuirea muncii în caz de efectuare a lucrărilor de diversă calificare

(1) La efectuarea lucrărilor de diferite categorii de calificare, lucrul salariaților remunerați pe unitate de timp este retribuit după munca de calificare mai înaltă.

(2) Munca salariaților remunerați în acord este retribuită conform tarifelor lucrării efectuate. În cazurile când, în legătură cu specificul de producție, salariații care lucrează în acord sînt nevoiți să efectueze lucrări tarificate la un nivel inferior în raport cu categoriile de calificare ce le-au fost acordate, angajatorul este obligat să le plătească diferența dintre categoriile de calificare.

(3) Norma cu privire la plata diferenței dintre categoriile de calificare prevăzută la alin. (2) nu se aplică în cazurile când, în virtutea specificului de producție, efectuarea lucrărilor de diversă calificare ține de obligațiile permanente ale salariatului.

Articolul 154. Salarizarea instructorilor și ucenicilor

Modul și condițiile de salarizare a instructorilor și ucenicilor se stabilesc de Guvern.

Articolul 155. Salarizarea cumularzilor

(1) Salarizarea cumularzilor se efectuează pentru munca realmente prestată sau timpul efectiv lucrat.

(2) Stabilirea mărimii salariului tarifar sau a salariului funcției pentru cumularzi, precum și premiile lor, plata sporurilor, adaosurilor și celorlalte recompense, determinate de condițiile de salarizare, se efectuează în modul prevăzut pentru ceilalți salariați din unitatea respectivă.

Articolul 156. Retribuirea muncii în caz de cumulare a profesiilor (funcțiilor) și de îndeplinire a obligațiilor de muncă ale salariaților temporar absenți

(1) Salariaților care, în afară de munca lor de bază, stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinesc, la aceeași unitate, o muncă suplimentară într-o altă profesie (funcție) sau obligațiile de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutiți de munca lor de bază (în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilite de prezentul cod), li se plătește un spor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent.

(2) Cuantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilește de părțile contractului individual de muncă, dar nu poate fi mai mic decît 50 la sută din salariul tarifar (salariul funcției) al profesiei (funcției) cumulate. Plata sporului pentru cumularea de profesii (funcții) se efectuează fără restricții, în limitele mijloacelor destinate retribuirii muncii.

[Art.156 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 157. Retribuirea muncii suplimentare

(1) În cazul retribuirii muncii pe unitate de timp, munca suplimentară (art.104), pentru primele două ore, se retribue în mărime de cel puțin 1,5 salarii de bază stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare - cel puțin în mărime dublă.

(2) În cazul retribuirii muncii în acord, cu aplicarea sistemului tarifar de salarizare, pentru munca suplimentară se plătește un adaos de cel puțin 50 la sută din salariul tarifar al salariatului de categoria respectivă, remunerat pe unitate de timp pentru primele 2 ore, și în mărime de cel puțin 100 la sută din acest salariu tarifar - pentru orele următoare, iar cu aplicarea sistemelor netarifare de salarizare - de 50 la sută pentru primele 2 ore și, respectiv, 100 la sută din cuantumul minim garantat al salariului pe unitate de timp în sectorul real - pentru orele următoare.

(3) Compensarea muncii suplimentare cu timp liber nu se admite.

[Art.157 modificat prin Legea nr.242-XVI din 20.11.2008, în vigoare 31.12.2008]

Articolul 158. Compensația pentru munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare

(1) Cu condiția menținerii salariului mediu conform art.111 alin.(1), munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare este retribuită:

a) salariaților care lucrează în acord - cel puțin în mărime dublă a tarifului în acord;

b) salariaților a căror muncă este retribuită în baza salariilor tarifare pe oră sau pe zi - cel puțin în mărimea dublă a salariului pe oră sau pe zi;

c) salariaților a căror muncă este retribuită cu salariu lunar - cel puțin în mărimea unui salariu pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca în ziua de repaus sau cea de sărbătoare nelucrătoare a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de muncă și cel puțin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca a fost prestată peste norma lunară.

(2) La cererea scrisă a salariatului care a prestat munca în zi de repaus sau în zi de sărbătoare nelucrătoare, angajatorul poate să-i acorde o altă zi liberă care nu va fi retribuită.

(3) Modul de retribuire a muncii prestate în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare de sportivii profesioniști, lucrătorii de creație din teatre, circuri, organizații cinematografice, teatrale și concertistice, precum și de alte persoane care participă la crearea și/sau la interpretarea unor opere de artă, poate fi stabilit în convențiile colective, în contractul colectiv ori în cel individual de muncă.

[Art.158 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 159. Retribuirea muncii de noapte

Pentru munca prestată în program de noapte se stabilește un adaos în mărime de cel puțin 0,5 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului.

[Art.159 modificat prin Legea nr.242-XVI din 20.11.2008, în vigoare 31.12.2008]

Articolul 160. Dreptul angajatorului la stabilirea unor plăți de stimulare și de compensare

Angajatorul este în drept să majoreze sporurile, adaosurile și recompensele prevăzute la art.138, 156, 157, 158 în raport cu nivelul lor minim stabilit de legislația în vigoare, precum și să stabilească alte plăți cu caracter de stimulare și compensare în limitele mijloacelor proprii (alocate), prevăzute pentru aceste scopuri în contractul colectiv de muncă sau în devizul de cheltuieli pentru întreținerea unității finanțate din buget.

Articolul 161. Modul de retribuire a muncii în caz de neîndeplinire a normelor de producție

(1) În caz de neîndeplinire a normelor de producție din vina angajatorului, retribuirea se face pentru munca efectiv prestată de salariat, dar nu mai puțin decât în mărimea unui salariu mediu al salariatului calculat pentru aceeași perioadă de timp.

(2) În caz de neîndeplinire a normelor de producție fără vina salariatului sau a angajatorului, salariatului i se plătesc cel puțin 2/3 din salariul de bază.

(3) În caz de neîndeplinire a normelor de producție din vina salariatului, retribuirea se efectuează potrivit muncii prestate.

[Art.161 modificat prin Legea nr.242-XVI din 20.11.2008, în vigoare 31.12.2008]

Articolul 162. Modul de retribuire a muncii în caz de producere a rebutului

(1) Rebutul produs fără vina salariatului este retribuit la fel ca și articolele bune.

(2) Rebutul total din vina salariatului nu este retribuit.

(3) Rebutul parțial din vina salariatului este retribuit în funcție de gradul de utilitate a produsului, conform unor tarife reduse.

(4) Tarifele reduse, menționate la alin.(3), se stabilesc în contractul colectiv de muncă.

Articolul 163. Modul de retribuire a timpului de staționare și a muncii în caz de însușire a unor noi procese de producție

(1) Retribuirea timpului de staționare produsă fără vina salariatului ori din cauze ce nu depind de angajator sau salariat, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art.80), în cazul când salariatul a anunțat în scris angajatorul despre începutul staționării, se efectuează în mărime de cel puțin 2/3 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puțin decât în mărimea unui salariu minim pe unitate de timp, stabilit de legislația în vigoare, pentru fiecare oră de staționare.

(2) Modul de înregistrare a staționării produse fără vina salariatului și mărimea concretă a retribuiției se stabilesc în contractul colectiv și/sau în cel individual de muncă.

(3) Orele de staționare produsă din vina salariatului nu sînt retribuite.

(4) Contractul colectiv sau cel individual de muncă poate stipula plata salariului mediu în perioada de însușire de către salariat a unui nou proces de producție.

[Art.163 modificat prin Legea nr.242-XVI din 20.11.2008, în vigoare 31.12.2008]

[Art.163 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 164. Menținerea salariului în caz de permutare sau transfer la o altă muncă permanentă cu retribuție mai mică

În cazul când salariatul este permutat sau transferat la o altă muncă permanentă cu retribuție mai mică în cadrul aceleiași unități sau într-o altă localitate împreună cu unitatea, conform art.74 alin.(1), acestuia i se menține salariul mediu de la locul de muncă precedent timp de o lună din ziua permutării (transferării), cu respectarea prealabilă a prevederilor art.68.

Articolul 165. Salariul mediu

(1) Salariul mediu include toate drepturile salariale din care, conform legislației în vigoare, se calculează contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii, cu excepția plăților cu caracter unic.

(2) Salariul mediu se garantează salariaților în cazurile prevăzute de legislația în vigoare, de contractele colective și/sau cele individuale de muncă.

(3) Modul de calculare a salariului mediu al salariatului este unic și se stabilește de Guvern.

[Art.165 completat prin Legea nr.242-XVI din 20.11.2008, în vigoare 31.12.2008]

1.">**Articolul 165¹.** Ajutorul material

Angajatorul este în drept să acorde anual salariaților ajutor material în modul și condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă și/sau de actele normative în vigoare. Ajutorul material poate fi acordat salariatului, în baza cererii lui scrise, în orice timp al anului ori adăugat la indemnizația de concediu (art.117)

[Art.165¹ introdus prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Capitolul V NORMAREA MUNCII

Articolul 166. Garanții în domeniul normării muncii

Salariaților li se garantează:

a) concursul metodologic al statului în organizarea normării muncii;

b) aplicarea sistemelor de normare a muncii stabilite de angajator împreună cu reprezentanții salariaților și stipulate în contractul colectiv de muncă sau în alt act normativ la nivel de unitate.

Articolul 167. Normele de muncă

(1) Prin norme de muncă se înțeleg normele de producție, de timp, de deservire, de personal care se stabilesc de către angajator pentru salariați în concordanță cu nivelul atins al tehnicii și tehnologiei, al organizării producției și a muncii, astfel încât să corespundă condițiilor concrete din unitate și să nu conducă la suprasolicitarea salariaților.

(2) În condițiile formelor colective de organizare și de retribuție a muncii pot fi aplicate, de asemenea, norme combinate și complexe.

(3) Normele de muncă pot fi revizuite pe măsura implementării tehnicii și a tehnologiilor noi sau perfecționării celor existente, înfăptuirii unor măsuri organizatorice sau de altă natură, care asigură sporirea productivității muncii, precum și în cazul folosirii unui utilaj învechit fizic și moral.

(4) Obținerea unui nivel înalt al fabricării producției de către un anumit salariat sau o anumită brigadă prin aplicarea, din proprie inițiativă, a unor procedee de muncă noi și a experienței avansate, prin perfecționarea cu forțe proprii a locurilor de muncă, nu constituie temei pentru revizuirea normelor de muncă.

Articolul 168. Elaborarea, aprobarea, înlocuirea și revizuirea normelor unice și a normelor-tip de muncă

(1) Pentru anumite lucrări omogene pot fi elaborate și stabilite norme unice și norme-tip (interramurale, ramurale, profesionale etc.) de muncă.

Normele-tip de muncă se elaborează de către autoritățile administrației publice centrale de specialitate de comun acord cu patronatele și sindicatele respective și se aprobă în modul stabilit de Guvern.

(2) Înlocuirea și revizuirea normelor unice și a normelor-tip se efectuează de către autoritățile care le-au aprobat.

Articolul 169. Introducerea, înlocuirea și revizuirea normelor de muncă

(1) În cazul în care normele de muncă nu mai corespund condițiilor pentru care au fost aprobate sau nu asigură ocuparea completă a timpului normal de muncă, acestea pot fi revizuite sau înlocuite.

(2) Procedura de revizuire sau înlocuire a normelor de muncă, precum și situațiile concrete în care poate fi aplicată, se stabilește prin contractele colective de muncă și/sau prin convențiile colective.

(3) Despre introducerea unor norme noi de muncă salariații trebuie să fie anunțați în scris, sub semnătură, cel puțin cu 2 luni înainte.

[Art.169 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 170. Stabilirea tarifelor de retribuire a muncii în acord

(1) La retribuirea muncii în acord, tarifele se stabilesc pornindu-se de la categoriile de muncă, salariile tarifare (salariile funcției) și normele de producție (normele de timp) în vigoare.

(2) Tariful pentru munca plătită în acord se stabilește prin împărțirea salariului tarifar pe oră (pe zi), care corespunde categoriei muncii prestate, la norma de producție pe oră (pe zi). Tariful pentru munca plătită în acord poate fi stabilit, de asemenea, prin înmulțirea salariului tarifar pe oră (pe zi), care corespunde categoriei muncii prestate, cu norma de timp în ore sau zile.

Articolul 171. Asigurarea condițiilor normale de muncă pentru îndeplinirea normelor de producție (de deservire)

Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice care au fost puse la baza elaborării normelor de muncă și să creeze condiții de muncă necesare îndeplinirii normelor de producție (de deservire). Aceste condiții sînt:

- a) starea bună a mașinilor, a mașinilor-unelte și a dispozitivelor;
- b) asigurarea la timp cu documentație tehnică;
- c) calitatea corespunzătoare a materialelor și instrumentelor necesare pentru prestarea muncii, precum și aprovizionarea la timp cu ele;
- d) alimentarea la timp a procesului de producție cu energie electrică, cu gaze și cu alte surse de energie;
- e) asigurarea protecției muncii și securității de producție.

Titlul VI GARANȚII ȘI COMPENSAȚII

Capitolul I DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 172. Noțiunile de garanție și de compensație

(1) Prin garanție se înțeleg mijloacele, metodele, condițiile prin care se asigură realizarea drepturilor acordate salariaților în domeniul raporturilor de muncă și al altor raporturi sociale legate de acestea.

(2) Prin compensație se înțeleg drepturile bănești stabilite în scopul compensării cheltuielilor suportate de salariați în legătură cu executarea de către ei a obligațiilor de muncă și a altor obligații prevăzute de legislația în vigoare.

Articolul 173. Cazurile de acordare a garanțiilor și compensațiilor

Pe lângă garanțiile și compensațiile generale prevăzute de prezentul cod (garanții la angajare, la transfer, în domeniul salarizării etc.), salariaților li se acordă garanții și compensații în caz de:

- a) deplasare în interes de serviciu;
- b) transferare la lucru într-o altă localitate;

- c) îmbinare a muncii cu studiile;
- d) încetare a contractului individual de muncă; precum și
- e) în alte cazuri prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative.

Capitolul II

GARANȚII ȘI COMPENSAȚII ÎN CAZ DE DEPLASARE ÎN INTERES DE SERVICIU ȘI DE TRANSFERARE ÎNTR-O ALTĂ LOCALITATE

Articolul 174. Deplasarea în interes de serviciu

(1) Prin deplasare în interes de serviciu se înțelege delegarea salariatului, conform ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) angajatorului, pe un anumit termen, pentru executarea obligațiilor de muncă în afara locului de muncă permanent.

(2) Călătoriile de serviciu ale salariaților a căror activitate permanentă are caracter mobil sau ambulant, precum și îndeplinirea lucrărilor de prospecțiune, a celor geodezice și topografice pe teren, nu sînt considerate deplasări în interes de serviciu dacă angajatorul acordă transportul de serviciu necesar.

[Art.174 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 175. Garanții în caz de deplasare în interes de serviciu

Salariaților deplasați în interes de serviciu li se garantează menținerea locului de muncă (a funcției) și a salariului mediu, precum și compensarea cheltuielilor legate de deplasarea în interes de serviciu.

Articolul 176. Compensarea cheltuielilor legate de deplasarea în interes de serviciu

(1) În cazul deplasării în interes de serviciu, angajatorul este obligat să compenseze salariatului:

- a) cheltuielile de călătorie tur-retur;
- b) cheltuielile de cazare;
- c) diurna;
- d) alte cheltuieli ce țin de deplasare.

(2) Modul și mărimea compensării cheltuielilor legate de deplasările în interes de serviciu se aprobă de Guvern. Unitățile cu autonomie financiară pot stabili în contractul colectiv de muncă mărimi sporite ale acestor compensații.

Articolul 177. Compensarea cheltuielilor în caz de transferare la muncă într-o altă localitate

(1) La transferarea salariatului, în baza unei înțelegeri prealabile în formă scrisă cu angajatorul, la muncă într-o altă localitate, angajatorul este obligat să-i compenseze acestuia:

- a) cheltuielile legate de mutarea într-o altă localitate a salariatului și a membrilor familiei sale (cu excepția cazurilor cînd angajatorul asigură transportarea persoanelor respective și a bunurilor lor);
- b) cheltuielile de stabilire la noul loc de trai.

(2) Mărimile concrete ale compensării cheltuielilor specificate la alin.(1) se determină prin acordul părților contractului individual de muncă, dar nu pot fi mai mici decît cele stabilite de Guvern.

Capitolul III

GARANȚII ȘI COMPENSAȚII PENTRU SALARIAȚII CARE ÎMBINĂ MUNCA CU STUDIILE

Articolul 178. Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățămînt superior și mediu de specialitate

(1) Salariaților trimiși la studii de către angajator sau care s-au înmatriculat din proprie inițiativă în instituțiile de învățămînt superior sau mediu de specialitate acreditate în condițiile legii, la secțiile serale și fără frecvență și care învață cu succes li se stabilește durata redusă a timpului de muncă, li se acordă concedii suplimentare cu menținerea, integrală sau parțială, a salariului mediu și alte înlesniri, în modul stabilit de Guvern.

(2) În contractul colectiv de muncă și în convențiile colective pentru salariații menționați la alin.(1) pot fi prevăzute înlesniri suplimentare din contul mijloacelor unității.

Articolul 179. Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în învățământul postuniversitar specializat

(1) Salariaților care își fac studiile postuniversitare prin masterat, doctorat, postdoctorat, organizate în instituțiile de învățământ superior sau în organizațiile din sfera științei și inovării acreditate în condițiile legii li se acordă garanții și compensații în modul stabilit de Guvern.

(2) Angajatorul și reprezentanții salariaților pot prevedea în contractul colectiv de muncă, din contul unității, garanții și compensații suplimentare la cele stabilite prin actele normative în vigoare.

[Art.179 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.179 modificat prin Legea nr.294-XV din 28.07.04, în vigoare 13.08.04]

Articolul 180. Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ secundar profesional

(1) Salariaților care studiază cu succes, fără scoatere din activitate, în instituțiile de învățământ secundar profesional, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, acreditate în condițiile legii, li se acordă, în modul stabilit de Guvern, concedii suplimentare cu menținerea, integrală sau parțială, a salariului mediu.

(2) Salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ secundar profesional neacreditate li se stabilesc garanții și compensații prin contractul colectiv sau prin cel individual de muncă.

Articolul 181. Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ secundar general

Salariaților care studiază în instituțiile de învățământ secundar general (gimnazii, licee, școli de cultură generală) li se stabilește durata redusă a timpului de muncă, li se acordă concedii suplimentare cu menținerea, totală sau parțială, după caz, a salariului mediu, precum și alte garanții și compensații în modul stabilit de Guvern.

Articolul 182. Modul de acordare a garanțiilor și compensațiilor salariaților care îmbină munca cu studiile

(1) Salariaților care îmbină munca cu studiile li se acordă garanții și compensații la obținerea, pentru prima dată, a studiilor de nivelul respectiv.

(2) La concediile suplimentare acordate salariaților care îmbină munca cu studiile, potrivit unei înțelegeri scrise între angajator și salariat, pot fi alipite concediile de odihnă anuale.

(3) Salariaților care își fac studiile la o instituție de învățământ la a doua sau a treia specialitate (profesie) li se pot acorda anumite garanții și compensații în modul prevăzut de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.

Capitolul IV

GARANȚIILE ȘI COMPENSAȚIILE ACORDATE SALARIAȚILOR ÎN LEGĂTURĂ CU ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 183. Dreptul preferențial la menținerea la lucru în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal

(1) În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă.

(2) În cazul unei egale calificări și productivități a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru au:

a) salariații cu obligații familiale, care întrețin două sau mai multe persoane;

b) salariații în a căror familie nu sînt alte persoane cu venit de sine stătător;

c) salariații care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă;

d) salariații care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională;

e) salariații care își ridică calificarea în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate, fără scoatere din activitate;

f) invalizii de război și membrii familiilor militarilor căzuți sau dispăruți fără urmă;

g) participanții la acțiunile de luptă pentru apărarea integrității teritoriale și independenței Republicii Moldova;

h) inventatorii;

i) persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică și de alte boli provocate de radiație în urma avariei de la Cernobîl;

j) invalizii în privința cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea invalidității și avaria de la C.A.E. Cernobîl, participanții la lichidarea consecințelor avariei de la C.A.E. Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986-1990;

k) salariații care au mai multe stimulări pentru succese în muncă și nu au sancțiuni disciplinare (art.211);

l) salariații cărora le-au rămas cel mult 2 ani pînă la stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă.

(3) În cazul cînd unele persoane indicate la alin.(2) corespund cîtorva criterii prevăzute la acest alineat, dreptul preferențial de a fi lăsate la lucru aparține persoanelor care corespund mai multor criterii în comparație cu celelalte persoane. În caz de egalitate a numărului de criterii, dreptul preferențial aparține persoanei care are o vechime în muncă mai mare la unitatea respectivă.

[Art.183 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 184. Garanții în caz de încetare a contractului individual de muncă

(1) Angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), sub semnătură, despre intenția sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată, în următoarele termene:

a) cu 2 luni înainte - în caz de concediere în legătură cu lichidarea unității sau încetarea activității angajatorului persoană fizică, reducerea numărului sau a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit.b) și c));

b) cu o lună înainte - în caz de concediere ca urmare a constatării faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical respectiv, sau ca urmare a calificării insuficiente confirmate prin hotărîrea comisiei de atestare (art.86 alin.(1) lit.d) și e)).

(2) În perioadele prevăzute la alin.(1), salariatului i se acordă cel puțin o zi liberă pe săptămîină, cu menținerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă.

(3) La încetarea contractului individual de muncă ca urmare a încălcării de către salariat a obligațiilor sale de muncă (art.86 alin.(1) lit.g)-k), m), o)-r)), preavizarea nu este obligatorie.

[Art.184 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 185. Garanții în cazul încetării contractului individual de muncă în legătură cu schimbarea proprietarului unității

(1) În caz de schimbare a proprietarului unității, noul proprietar, într-un termen de cel mult 3 luni din ziua apariției dreptului de proprietate, în temeiul art.86 alin.(1) lit.f), este în drept să desfacă contractele individuale de muncă încheiate cu conducătorul unității, cu adjuncții acestuia, cu contabilul-șef.

(2) Noul proprietar acordă persoanelor concediate conform alin.(1) cîte o compensație suplimentară dacă acest lucru este prevăzut de contractul individual de muncă.

[Art.185 în redacția Legii nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 186. Indemnizația de eliberare din serviciu

(1) Salariaților concediați în legătură cu lichidarea unității sau cu încetarea activității angajatorului persoană fizică (art.86 alin.(1) lit.b)), sau cu reducerea numărului ori a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit.c)) li se garantează:

a) pentru prima lună, plata unei indemnizații de concediere egală cu mărimea sumată a unui salariu mediu săptămînal pentru fiecare an lucrat la unitatea în cauză, dar nu mai mică decît un salariu mediu lunar. Dacă unitatea a fost succesorul de drept al unei unități reorganizate anterior și contractul individual de muncă cu salariații în cauză nu a încetat anterior (art.81), se vor lua în calcul toți anii de activitate;

b) pentru a doua lună, menținerea salariului mediu lunar dacă persoana concediată nu a fost plasată în cîmpul muncii;

c) pentru a treia lună, menținerea salariului mediu lunar dacă, după concediere, salariatul s-a înregistrat în decurs de 14 zile calendaristice la agenția teritorială de ocupare a forței de muncă și nu a fost plasat în câmpul muncii, fapt confirmat prin certificatul respectiv;

d) la lichidarea unității, prin acordul scris al părților, achitarea integrală a sumelor legate de concedierea salariatului pe toate 3 luni, la data concedierii.

Notă.

În cazul plasării persoanei concediate în câmpul muncii pe parcursul lunilor indicate la lit.b) și c), salariul mediu se va achita pe perioada de pînă la data angajării acesteia.

(2) Indemnizația de eliberare din serviciu în mărimea unui salariu mediu pe 2 săptămîni se plătește salariaților la încetarea contractului individual de muncă în legătură cu:

a) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical respectiv, sau ca urmare a calificării insuficiente confirmate prin hotărîrea comisiei de atestare (art.86 alin.(1) lit.d) și e));

b) restabilirea la locul de muncă, conform hotărîrii judecătorești, a salariatului care a îndeplinit anterior munca respectivă (art.86 alin.(1) lit.t));

c) refuzul salariatului de a fi transferat în altă localitate în legătură cu transferarea unității în această localitate (art.86 alin.(1) lit.y)).

(3) Salariații al căror contract individual de muncă a fost suspendat în legătură cu încorporarea în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil (art.76 lit.e)) ori care au demisionat în legătură cu încălcarea de către angajator a contractului individual sau a celui colectiv de muncă (art.85 alin.(2)) beneficiază de indemnizația prevăzută la alin.(2).

(4) Plata indemnizației de eliberare din serviciu și a salariului mediu lunar se efectuează la locul de muncă precedent.

(5) În contractul colectiv sau în cel individual de muncă pot fi prevăzute și alte cazuri de plată a indemnizației de eliberare din serviciu, mărimi sporite ale acesteia, precum și termene mai îndelungate de menținere a salariului.

[Art.186 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.186 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Capitolul V ALTE GARANȚII ȘI COMPENSAȚII

Articolul 187. Garanții acordate salariaților aleși în funcții electiv

Salariatului al cărui contract individual de muncă a fost suspendat în legătură cu alegerea sa într-o funcție electivă, conform legislației în vigoare (art.78 alin.(1) lit.d)), i se acordă, după terminarea împuternicirilor sale în funcția respectivă, munca (funcția) anterioară, iar dacă aceasta lipsește - o altă muncă (funcție) echivalentă la aceeași sau, cu acordul salariatului, la o altă unitate.

Articolul 188. Garanții pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești

(1) În timpul îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, dacă, potrivit legislației în vigoare, acestea se desfășurează în orele de program, salariaților li se garantează menținerea locului de muncă (a funcției) și a salariului mediu în conformitate cu alin.(2).

(2) Salariaților li se menține salariul mediu în cazul îndeplinirii următoarelor obligații de stat sau obștești:

a) prezentare, la citare, la organele de urmărire penală, la procuror, la instanța de judecată în calitate de martor, parte vătămată, expert, specialist, traducător, asistent procedural;

b) participare ca membri ai echipelor voluntare de pompieri la lichidarea incendiului sau avariei; precum și

c) în cazurile îndeplinirii altor obligații de stat sau obștești prevăzute de legislația în vigoare.

Articolul 189. Garanții și compensații acordate salariaților chemați să îndeplinească serviciul militar în termen, serviciul militar cu termen redus, serviciul civil, precum și salariaților chemați la cantonamentele militare

Salariații chemați să îndeplinească serviciul militar în termen, serviciul militar cu termen redus, serviciul civil, precum și cei chemați la cantonamentele militare beneficiază de garanțiile și compensațiile prevăzute de legislația în vigoare.

[Art.189 modificat prin Legea nr.104-XVI din 20.04.2007, în vigoare 29.06.2007]

Articolul 190. Garanții acordate salariaților donatori de sânge

(1) Angajatorul este obligat să permită, fără nici o piedică, prezentarea salariaților donatori de sânge la instituțiile medicale în ziua donării sîngelui sau a derivatelor de sânge pentru utilizarea lor în scop terapeutic, menținînd donatorilor salariul mediu și asigurîndu-i, în caz de necesitate, cu transport.

(2) Salariaților donatori de sânge li se acordă, în ziua imediat următoare zilei de donare a sîngelui sau a derivatelor de sânge, o zi liberă cu menținerea salariului mediu. În caz de donare a sîngelui sau a derivatelor de sânge în ziua premergătoare zilei (zilelor) de repaus, o zi liberă cu menținerea salariului mediu urmează a fi acordată salariaților donatori imediat după ziua (zilele) de repaus.

(3) În caz de donare a sîngelui sau a derivatelor de sânge în timpul concediului de odihnă anual, în zilele de repaus sau în cele de sărbătoare nelucrătoare, angajatorul este obligat să acorde salariatului donator de sânge o altă zi liberă plătită care, cu acordul scris al salariatului respectiv, poate fi alipită la concediul de odihnă anual.

[Art.190 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 191. Garanțiile și compensațiile acordate salariaților inventatori și raționalizatori

Salariatul autor al invenției sau al propunerii de raționalizare beneficiază de garanțiile și compensațiile prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv și/sau de cel individual de muncă.

Articolul 192. Compensații pentru uzura bunurilor care aparțin salariaților

(1) Salariatului care folosește, cu acordul sau știrea angajatorului și în interesul acestuia, bunurile personale i se plătește compensația pentru utilizarea și uzura mijloacelor de transport, instrumentelor, utilajului, a altor materiale și mijloace tehnice ce-i aparțin și i se compensează cheltuielile legate de utilizarea lor.

(2) Cuantumul și modul de plată a compensației se stabilesc prin acordul scris al părților contractului individual de muncă.

Articolul 193. Garanțiile acordate salariaților obligați să treacă controalele (examele) medicale

Pe timpul efectuării controalelor (examenelor) medicale, salariaților care, conform prevederilor prezentului cod sau ale altor acte normative, sînt obligați să treacă aceste controale (examene) li se menține salariul mediu la locul de muncă.

Articolul 194. Garanții în legătură cu concediul medical

În caz de acordare salariatului a unui concediu medical, angajatorul este obligat să-i plătească acestuia o indemnizație în condițiile art.123 alin.(2).

Articolul 195. Garanții și compensații acordate salariaților care urmează la inițiativa angajatorului cursul de formare profesională

(1) Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate li se menține locul de muncă (funcția) și salariul mediu, li se acordă alte garanții și compensații prevăzute de legislația în vigoare.

(2) Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate, într-o altă localitate, li se compensează cheltuielile de deplasare în modul și în condițiile prevăzute pentru salariații trimiși în deplasare în interes de serviciu.

Articolul 196. Garanții și compensații în cazul unor accidente de muncă și boli profesionale

(1) În caz de vătămare a sănătății sau deces al salariatului ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, salariatului i se compensează salariul (venitul) nerealizat, precum și cheltuielile suplimentare pentru reabilitarea medicală, socială și profesională în legătură cu vătămarea sănătății, sau familiei defunctului i se compensează cheltuielile legate de deces.

(2) Mărimea și condițiile acordării garanțiilor și compensațiilor prevăzute la alin.(1) sînt stabilite de legislația în vigoare.

Articolul 197. Garanții în domeniul asigurărilor sociale de stat

Salariații sînt supuși asigurării sociale de stat și beneficiază de toate garanțiile, compensațiile și alte plăți prevăzute de sistemul asigurărilor sociale de stat conform legislației în vigoare.

Titlul VII **REGULAMENTUL INTERN AL UNITĂȚII. DISCIPLINA MUNCII**

Capitolul I **REGULAMENTUL INTERN**

Articolul 198. Dispoziții generale

(1) Regulamentul intern al unității este un act juridic care se întocmește în fiecare unitate, cu consultarea reprezentanților salariaților, și se aprobă prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului.

(2) Regulamentul intern al unității nu poate cuprinde prevederi care contravin legislației în vigoare, clauzelor convențiilor colective și ale contractului colectiv de muncă.

(3) Prin regulamentul intern al unității nu se pot stabili limitări ale drepturilor individuale sau colective ale salariaților.

Articolul 199. Conținutul regulamentului intern al unității

(1) Regulamentul intern al unității trebuie să conțină următoarele prevederi:

- a) protecția și igiena muncii în cadrul unității;
- b) respectarea principiului nediscriminării și eliminarea oricărei forme de lezare a demnității în muncă;
- c) drepturile, obligațiile și răspunderea angajatorului și ale salariaților;
- d) disciplina muncii în unitate;
- e) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile potrivit legislației în vigoare;
- f) procedura disciplinară;
- g) regimul de muncă și de odihnă.

(2) Regulamentul intern al unității poate cuprinde și alte reglementări privind raporturile de muncă în unitate.

(3) Regulamentul intern al unității se aduce la cunoștința salariaților, sub semnătură, de către angajator și produce efecte juridice pentru aceștia de la data încunoștințării.

(4) Obligația familiarizării salariaților, sub semnătură, cu conținutul regulamentului intern al unității trebuie îndeplinită de angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data aprobării regulamentului.

(5) Modul de familiarizare a fiecărui salariat cu conținutul regulamentului intern al unității se stabilește nemijlocit în textul acestuia.

(6) Regulamentul intern se afișează în toate subdiviziunile structurale ale unității.

(7) Orice modificare sau completare a regulamentului intern al unității se efectuează cu respectarea prevederilor art.198.

Articolul 200. Statutele și regulamentele disciplinare

În unele ramuri ale economiei naționale, anumitelor categorii de salariați li se aplică statute și regulamente disciplinare aprobate de Guvern.

Capitolul II

DISCIPLINA MUNCII

Articolul 201. Disciplina muncii

Disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.

Articolul 202. Asigurarea disciplinei de muncă

Disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condițiilor economice, sociale, juridice și organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conștiente față de muncă, prin aplicarea de stimulări și recompense pentru munca conștiincioasă, precum și de sancțiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Articolul 203. Stimulări pentru succese în muncă

(1) Pentru succese în muncă, angajatorul poate aplica stimulări sub formă de:

- a) mulțumiri;
- b) premii;
- c) cadouri de preț;
- d) diplome de onoare.

(2) Regulamentul intern al unității, statutele și regulamentele disciplinare pot să prevadă și alte modalități de stimulare a salariaților.

(3) Pentru succese deosebite în muncă, merite față de societate și față de stat, salariații pot fi înaintați la distincții de stat (ordine, medalii, titluri onorifice), lor li se pot decerna premii de stat.

Articolul 204. Modul de aplicare a stimulărilor

(1) Stimulările se aplică de către angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților.

(2) Stimulările se consemnează într-un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), se aduc la cunoștința colectivului de muncă și se înscriu în carnetul de muncă al salariatului.

Articolul 205. Avantajele și înlesnirile acordate salariaților care își îndeplinesc conștiincios și eficient obligațiile de muncă

Salariaților care își îndeplinesc conștiincios și eficient obligațiile de muncă li se acordă, în mod prioritar, avantaje și înlesniri în domeniul servirii social-culturale, locative și de trai (bilete în instituții balneosanatoriale, case de odihnă etc.). Acești salariați beneficiază, de asemenea, de dreptul prioritar la avansare în serviciu.

Articolul 206. Sancțiuni disciplinare

(1) Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de salariat următoarele sancțiuni disciplinare:

- a) avertismentul;
- b) mustrarea;
- c) mustrarea aspră;
- d) concedierea (în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r)).

(2) Legislația în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariați și alte sancțiuni disciplinare.

(3) Se interzice aplicarea amenzilor și altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă.

(4) Pentru aceeași abatere disciplinară nu se poate aplica decât o singură sancțiune.

(5) La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

[Art.206 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 207. Organele abilitate cu aplicarea sancțiunilor disciplinare

(1) Sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv.

(2) Salariaților care poartă răspundere disciplinară conform statutelor sau regulamentelor disciplinare și altor acte normative li se pot aplica sancțiuni disciplinare și de organele ierarhic superioare celor indicate la alin.(1).

(3) Salariații care dețin funcții electivă pot fi concediați (art.206 alin.(1) lit.d)) numai prin hotărârea organului de care au fost aleși și numai în temeiuri legale.

Articolul 208. Modul de aplicare a sancțiunilor disciplinare

(1) Până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

(2) În funcție de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-și explice atitudinea și să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

Articolul 209. Termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare

(1) Sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării ei, fără a lua în calcul timpul aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

(2) Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activității economico-financiare - după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfășurării procedurii penale.

Articolul 210. Aplicarea sancțiunii disciplinare

(1) Sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu:

- a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii;
- b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.

(2) Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare, cu excepția sancțiunii disciplinare sub formă de concediere conform art.206 alin.(1) lit.d) care se aplică cu respectarea art.81 alin.(3), se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data emiterii, iar în cazul în care acesta activează într-o subdiviziune interioară a unității (filială, reprezentanță, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate – în termen de cel mult 15 zile lucrătoare și produce efecte de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al salariaților.

(3) Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art.355.

[Art.210 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 211. Termenul de validitate și efectele sancțiunilor disciplinare

(1) Termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancțiuni disciplinare, se consideră că sancțiunea disciplinară nu i-a fost aplicată.

(2) Angajatorul care a aplicat sancțiunea disciplinară este în drept să o revoce în decursul unui an din proprie inițiativă, la rugămintea salariatului, la demersul reprezentanților salariaților sau al șefului nemijlocit al salariatului.

(3) În interiorul termenului de validitate a sancțiunii disciplinare, salariatului sancționat nu i se pot aplica stimulări prevăzute la art.203.

Titlul VIII FORMAREA PROFESIONALĂ

Capitolul I DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 212. Noțiuni principale

(1) Prin formare profesională se înțelege orice proces de instruire în urma căruia un salariat dobândește o calificare, atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberate în condițiile legii.

(2) Prin formare profesională continuă se înțelege orice proces de instruire în cadrul căruia un salariat, avînd deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale prin aprofundarea cunoștințelor într-un anumit domeniu al specialității de bază sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialității respective.

(3) Prin formare tehnică se înțelege orice sistem de instruire prin care un salariat însușește procedeele de aplicare în procesul muncii a mijloacelor tehnice și tehnologice.

Articolul 213. Drepturile și obligațiile angajatorului în domeniul formării profesionale

(1) Angajatorul este obligat să creeze condițiile necesare și să favorizeze formarea profesională și tehnică a salariaților care urmează instruirea în producție, se perfecționează sau studiază în instituții de învățămînt, fără scoatere din activitate.

(2) În cadrul fiecărei unități persoană juridică, angajatorul, în comun cu reprezentanții salariaților, întocmește și aprobă anual planurile de formare profesională.

(3) Condițiile, modalitățile și durata formării profesionale, drepturile și obligațiile părților, precum și volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop (în mărime de cel puțin 2 la sută din fondul de salarizare al unității), se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în convenția colectivă.

(4) În cazul în care participarea salariaților la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile aferente sînt suportate de către acesta.

(5) În cazul scoaterii din activitate a salariatului pe o durată scurtă, în scopul formării profesionale, acțiunea contractului individual de muncă al acestuia continuă cu menținerea salariului mediu. Dacă perioada respectivă depășește 60 de zile calendaristice, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator conform prevederilor contractului colectiv de muncă.

Articolul 214. Drepturile și obligațiile salariaților în domeniul formării profesionale

(1) Salariatul are dreptul la formare profesională, inclusiv la obținerea unei profesii sau specialități noi. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în formă scrisă, a unor contracte de formare profesională (art.215, 216 alin.(3) și (4)), adiționale la contractul individual de muncă.

(2) Salariatul care a beneficiat de un curs sau stagiul de formare profesională în condițiile prezentului cod nu poate demisiona în perioada stabilită de contractul de formare profesională decît în cazurile prevăzute de acestea.

(3) În cazul în care salariatul vine cu inițiativa participării la o formă de formare profesională cu scoatere din activitate, organizată în afara unității, angajatorul va examina solicitarea scrisă a salariatului în comun cu reprezentanții salariaților.

(4) În termen de 15 zile calendaristice de la data înregistrării solicitării, angajatorul va decide în ce condiții poate permite salariatului participarea la o formă de formare profesională conform alin.(3) și dacă va suporta, integral sau parțial, costul acesteia.

Capitolul II CONTRACTUL DE CALIFICARE PROFESIONALĂ

Articolul 215. Contractul de calificare profesională

(1) Contractul de calificare profesională este un contract special, adițional la contractul individual de muncă, încheiat în formă scrisă, în baza căruia salariatul se obligă să urmeze un curs de formare profesională, organizat de angajator, pentru a obține o calificare profesională.

(2) Formarea profesională la nivel de unitate conform contractului de calificare profesională se realizează de către un instructor sau maestru de instruire, numit de angajator dintre salariații calificați cu experiență profesională și autorizat în modul prevăzut de lege.

Capitolul III

CONTRACTUL DE UCENICIE ȘI CONTRACTUL DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ

Articolul 216. Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă

(1) Angajatorul are dreptul să încheie un contract de ucenicie cu o persoană în vîrstă de pînă la 30 de ani care este în căutarea unui loc de muncă și care nu are o calificare profesională.

(2) Contractul de ucenicie, încheiat în formă scrisă, este un contract de drept civil și se reglementează de Codul civil și de alte acte normative.

(3) Angajatorul are dreptul să încheie un contract de formare profesională continuă cu orice salariat al unității.

(4) Contractul de formare profesională continuă se încheie în formă scrisă, este un act adițional la contractul individual de muncă și se reglementează de legislația muncii și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii.

[Art.216 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.216 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 217. Conținutul contractului de ucenicie și al contractului de formare profesională continuă

(1) Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă vor include:

- a) numele și prenumele sau denumirea părților;
- b) indicarea profesiei, specialității și calificării pe care o va obține ucenicul sau salariatul;
- c) obligațiile angajatorului privind crearea condițiilor de instruire stipulate în contract;
- d) termenul contractului;
- e) obligația persoanei de a urma cursul de formare profesională și de a activa conform profesiei, specialității, calificării obținute în termenul stabilit de contractul respectiv;
- f) condițiile de retribuire a muncii pe durata uceniciei sau formării profesionale continue;
- g) condițiile de acoperire (restituire) a cheltuielilor suportate de părți (de o parte) pe durata uceniciei sau formării profesionale continue în cazul eliberării salariatului (art.85, art.86 alin.(1) lit.g)-r)) înainte de expirarea termenului prevăzut de contract conform lit.e).

(2) Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă pot cuprinde și alte clauze determinate de părți, care nu contravin legislației în vigoare.

[Art.217 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 218. Durata uceniciei și a formării profesionale continue

(1) Durata uceniciei sau a formării profesionale continue nu trebuie să depășească, pe parcursul săptămîinii, durata timpului de muncă stabilită de prezentul cod pentru vîrsta și profesia respectivă la executarea lucrărilor corespunzătoare.

(2) Timpul necesar ucenicului pentru participarea la activități teoretice ce țin de formarea profesională se include în timpul de muncă.

(3) Salariații încadrați în formarea profesională continuă în unitate pot fi eliberați temporar de la munca prevăzută de contractul individual de muncă sau pot lucra în condițiile timpului de muncă parțial ori ale regimului flexibil al timpului de muncă, cu acordul scris al angajatorului.

(4) În cazul salariaților încadrați în formarea profesională continuă sînt interzise:

- a) munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;
- b) munca suplimentară;
- c) munca de noapte;
- d) detașarea nelegată de formarea profesională.

(5) Termenul contractului de ucenicie, ca și al celui de formare profesională continuă, începe să curgă la data indicată în contract, prelungindu-se cu perioada concediului medical și în alte cazuri prevăzute de contract.

[Art.218 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 219. Aplicarea legislației muncii pe durata uceniei și a formării profesionale continue

(1) În privința ucenicilor și salariaților care au încheiat contract de formare profesională continuă se aplică legislația muncii, inclusiv legislația privind protecția muncii.

(2) Clauzele contractelor de ucenicie și ale contractelor de formare profesională continuă care contravin legislației în vigoare, prevederilor convențiilor colective și ale contractelor colective de muncă sînt considerate nule și inaplicabile.

(3) Angajatorul va asigura, printr-un control corespunzător, efectuat în comun cu reprezentanții salariaților, eficiența sistemului de ucenicie și a oricărui alt sistem de formare a cadrelor și protecția adecvată a lor.

Articolul 220. Încetarea contractului de formare profesională continuă

Contractul de formare profesională continuă poate înceta în temeiurile prevăzute de prezentul cod pentru încetarea contractului individual de muncă sau în alte temeiuri prevăzute de legislația în vigoare.

[Art.220 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 221. Încetarea (desfacerea) contractului de ucenicie

Contractul de ucenicie încetează (se desface) în temeiurile prevăzute de Codul civil.

Titlul IX PROTECȚIA MUNCII

Capitolul I DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 222. Direcțiile principale ale politicii de stat în domeniul protecției muncii

(1) Direcțiile principale ale politicii de stat în domeniul protecției muncii sînt:

- a) asigurarea priorității privind păstrarea vieții și sănătății salariaților;
- b) emiterea și aplicarea actelor normative privind protecția muncii;
- c) coordonarea activităților în domeniul protecției muncii și al mediului;
- d) supravegherea și controlul de stat asupra respectării actelor normative în domeniul protecției muncii;
- e) sprijinirea controlului obștesc asupra respectării drepturilor și intereselor legitime ale salariaților în domeniul protecției muncii;
- f) cercetarea și evidența accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- g) apărarea intereselor legitime ale salariaților care au avut de suferit în urma accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, precum și ale membrilor familiilor lor, prin asigurarea socială obligatorie contra accidentelor de muncă și bolilor profesionale;
- h) stabilirea compensațiilor pentru munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase ce nu pot fi înlăturate în condițiile nivelului tehnic actual al producției și al organizării muncii;
- i) propagarea experienței avansate în domeniul protecției muncii;
- j) participarea autorităților publice la realizarea măsurilor de protecție a muncii;
- k) pregătirea și reciclarea specialiștilor în domeniul protecției muncii;
- l) organizarea evidenței statistice de stat privind condițiile de muncă, accidente de muncă, bolile profesionale și consecințele materiale ale acestora;
- m) asigurarea funcționării sistemului informațional unic în domeniul protecției muncii;
- n) colaborarea internațională în domeniul protecției muncii;
- o) contribuirea la crearea condițiilor de muncă nepericuloase, la elaborarea și utilizarea tehnicii și a tehnologiilor nepericuloase, la producerea mijloacelor de protecție individuală și colectivă a salariaților;

p) reglementarea asigurării salariaților cu echipament de protecție individuală și colectivă, cu încăperi și instalații sanitar-sociale, cu mijloace curativ-profilactice din contul angajatorului.

(2) Realizarea direcțiilor principale ale politicii de stat în domeniul protecției muncii se asigură prin acțiuni coordonate ale autorităților publice centrale și locale, ale patronatelor, sindicatelor, angajatorilor, reprezentanților salariaților.

Articolul 223. Coordonarea activității de protecție a muncii

Ministerul Economiei și Comerțului exercită coordonarea activității de protecție a muncii în Republica Moldova.

Articolul 224. Emiterea normelor de protecție a muncii și a normelor de igienă a muncii

Normele de protecție a muncii și normele de igienă a muncii, obligatorii pentru unități, se emit, respectiv, de Ministerul Economiei și Comerțului și de Ministerul Sănătății după consultarea patronatelor și sindicatelor, cu respectarea prevederilor Legii privind actele normative ale Guvernului și ale altor autorități ale administrației publice centrale și locale

[Art.224 modificat prin Legea nr.107-XVI din 16.05.2008, în vigoare 20.06.2008]

[Art.224 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Capitolul II

ORGANIZAREA PROTECȚIEI MUNCII ȘI ASIGURAREA DREPTULUI SALARIAȚILOR LA PROTECȚIA MUNCII

Articolul 225. Obligațiile angajatorului privind asigurarea protecției muncii

Angajatorul răspunde de asigurarea protecției muncii în unitate și are următoarele obligații în acest domeniu:

a) să aprobe, în etapa de cercetare, proiectare, executare și exploatare a construcțiilor și echipamentelor tehnice, de elaborare a proceselor tehnologice, soluții conforme normelor de protecție a muncii, aplicarea cărora ar elimina riscurile de accidentare a salariaților și de contractare a bolilor profesionale;

b) să obțină, în cazul lansării în producție a echipamentelor tehnice, a echipamentului de protecție și de lucru, conform cerințelor și procedurii stabilite în lege, documentele eliberate de organele abilitate, precum și să mențină condițiile pentru care s-au obținut acestea și să solicite revizuirea documentelor respective în cazul schimbării condițiilor inițiale;

c) să stabilească împuternicirile și obligațiile managerilor privind realizarea măsurilor de protecție a muncii și să asigure supravegherea și controlul desfășurării activității în condiții de securitate;

d) să organizeze serviciul pentru protecția muncii și serviciul medical;

e) să achite instituțiilor medicale cheltuielile pentru acordarea ajutorului medical de urgență în caz de accidente de muncă și acutizare a bolilor profesionale;

f) să contribuie la constituirea în unitate a comitetului pentru protecția muncii;

g) să asigure evaluarea factorilor de risc la locurile de muncă;

h) să asigure elaborarea și realizarea planului anual privind măsurile de protecție a muncii în unitate;

i) să nu atragă mijloacele salariaților în acoperirea cheltuielilor legate de realizarea măsurilor de protecție a muncii în unitate;

j) să admită la lucru numai persoane care, în urma controlului (examenului) medical, corespund sarcinilor de muncă ce urmează să le execute; să asigure periodicitatea acestor controale (exame);

k) să asigure informarea fiecărui salariat asupra riscurilor la care acesta este expus în desfășurarea activității sale la locul de muncă, precum și asupra măsurilor preventive necesare;

l) să asigure instruirea salariaților în materie de protecție a muncii, inclusiv instruirea împuterniciților pentru protecția muncii;

m) să elaboreze și să aprobe, de comun acord cu reprezentanții salariaților, instrucțiuni cu privire la protecția muncii, corespunzătoare condițiilor în care se desfășoară activitatea la locurile de muncă;

n) să asigure dotarea salariaților cu echipament individual de protecție și de lucru, precum și păstrarea, întreținerea, repararea, curățarea și dezintoxicarea acestuia;

- o) să acorde materiale igienico-sanitare salariaților care lucrează la locuri de muncă cu condiții de murdărire excesivă a pielii sau unde este posibilă acțiunea substanțelor nocive asupra mâinilor;
- p) să acorde alimentație de protecție salariaților care lucrează în condiții de muncă vătămătoare;
- r) să asigure buna funcționare a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;
- s) să nu ceară salariatului îndeplinirea unor sarcini de muncă cu pericol iminent de accidentare;
- t) să asigure fiecare salariat contra accidentelor de muncă și bolilor profesionale;
- u) să asigure comunicarea, cercetarea, evidența și raportarea corectă și în termenele stabilite a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale produse în unitate, elaborarea și realizarea măsurilor de prevenire a acestora;
- v) să asigure, în caz de accidentare sau de îmbolnăvire la locul de muncă, acordarea primului ajutor și transportarea salariaților în instituții medicale;
- x) să efectueze, în modul stabilit de prezentul cod, transferul la o muncă mai ușoară a salariaților care au nevoie de aceasta din motive de sănătate.

[Art.225 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.225 modificat prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

Articolul 226. Obligațiile salariatului în domeniul protecției muncii

Salariatul are următoarele obligații în domeniul protecției muncii:

- a) să respecte instrucțiunile de protecție a muncii corespunzătoare activității desfășurate;
- b) să utilizeze mijloacele de protecție individuală din dotare conform destinației;
- c) să-și desfășoare activitatea fără a pune în pericol atât persoana proprie, cât și ceilalți salariați;
- d) să nu ridice, să nu deplaseze, să nu distrugă dispozitivele de protecție, de semnalizare și de avertizare, să nu împiedice aplicarea metodelor și procedeele de reducere sau eliminare a influenței factorilor de risc;
- e) să aducă la cunoștința conducătorului său nemijlocit orice defecțiune tehnică sau altă situație în care nu sînt respectate cerințele de protecție a muncii;
- f) să-și întrerupă activitatea la apariția unui pericol iminent de accidentare și să anunțe imediat despre aceasta conducătorul său nemijlocit;
- g) să aducă la cunoștința conducătorului său nemijlocit orice accident sau îmbolnăvire la locul de muncă.

Articolul 227. Dreptul salariatului la o muncă care să corespundă normelor de protecție a muncii Fiecare salariat are dreptul:

- a) să aibă un loc de muncă corespunzător normelor de protecție a muncii;
- b) să fie asigurat în mod obligatoriu contra accidentelor de muncă și contra bolilor profesionale;
- c) să obțină de la angajator informații veridice despre condițiile de muncă, despre existența riscului de vătămare a sănătății și despre măsurile de protecție împotriva influenței factorilor de risc;
- d) să refuze efectuarea lucrărilor în cazul apariției unui pericol pentru viață sau sănătate, pînă la înlăturarea acestuia;
- e) să fie asigurat, din contul angajatorului, cu echipament de protecție individuală și colectivă în modul stabilit;
- f) să fie instruit în domeniul protecției muncii și să beneficieze de reciclare profesională pentru motive legate de protecția muncii, din contul angajatorului;
- g) să se adreseze către angajator, patronate, sindicate, autoritățile administrației publice centrale și locale, instanțele de judecată pentru soluționarea problemelor ce țin de protecția muncii;
- h) să participe personal sau prin intermediul reprezentanților săi la examinarea chestiunilor legate de asigurarea unor condiții de muncă nepericuloase la locul său de muncă, la cercetarea accidentului de muncă sau a bolii profesionale contractate de el;
- i) să fie supus unui control medical extraordinar potrivit recomandărilor medicale, cu menținerea locului de muncă și a salariului mediu pe durata efectuării controlului respectiv;
- j) să primească compensațiile prevăzute de lege, de convențiile colective, de contractul colectiv și de cel individual de muncă în cazul cînd este angajat la munci în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase.

Articolul 228. Garanțiile de realizare a dreptului salariaților la o muncă care să corespundă normelor de protecție a muncii

(1) Statul garantează salariaților apărarea dreptului lor la o muncă care să corespundă normelor de protecție a muncii.

(2) Condițiile de muncă stipulate în contractul individual de muncă trebuie să corespundă normelor de protecție a muncii.

(3) Pe parcursul sistării activității de muncă prevăzute de contractul individual de muncă de către organele de stat de control, ca rezultat al încălcării cerințelor de protecție a muncii fără vina salariatului, acestuia i se menține locul de muncă (funcția) și salariul mediu.

(4) Dacă salariatul refuză să presteze munca la apariția unui pericol pentru viața sau sănătatea sa, angajatorul este obligat să-i acorde salariatului, prin transfer sau permutare, alt lucru pînă la înlăturarea pericolului, cu menținerea salariului de la locul de muncă precedent.

(5) În cazul cînd acordarea unei alte munci nu este posibilă, timpul staționării salariatului pînă la înlăturarea pericolului pentru viața sau sănătatea sa se plătește de angajator în conformitate cu art.163 alin.(1).

(6) În cazul neasigurării salariatului, conform normelor stabilite, cu echipament de protecție individuală și colectivă, angajatorul nu are dreptul să ceară salariatului executarea obligațiilor de muncă și este obligat să plătească staționarea din această cauză în conformitate cu prevederile alin.(5).

(7) Refuzul salariatului de a presta munca în caz de apariție a unui pericol pentru viața sau sănătatea sa din cauza nerespectării cerințelor de protecție a muncii ori de a presta munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase care nu sînt prevăzute în contractul individual de muncă nu atrage răspunderea disciplinară.

(8) În cazul vătămării sănătății salariatului în exercitarea obligațiilor de muncă, compensarea prejudiciului se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare.

(9) În scopul prevenirii și lichidării încălcărilor actelor normative privind protecția și igiena muncii, autoritățile publice asigură organizarea și efectuarea supravegherii și a controlului de stat asupra respectării actelor normative privind protecția și igiena muncii și stabilesc răspunderea angajatorului și a persoanelor cu funcție de răspundere pentru încălcarea acestora.

[Art.228 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 229. Corespunderea unităților, clădirilor și altor construcții normelor de protecție a muncii

(1) Unitățile, clădirile și alte construcții trebuie să fie proiectate, executate și utilizate astfel încît să corespundă cerințelor de protecție a muncii și să nu pună în pericol viața sau sănătatea salariaților.

(2) Documentația tehnică de executare a unităților, clădirilor și altor construcții se păstrează la angajator pe toată durata exploatării acestora.

(3) Locurile de muncă, caracterizate prin degajări nocive, indiferent de faptul unde se află, în spații închise sau în aer liber, vor fi amplasate, amenajate, utilizate și dotate astfel încît să se evite poluarea sau impactul asupra locurilor de muncă din vecinătate și a spațiilor sanitar-sociale adiacente.

(4) Unitățile, clădirile și alte construcții vor fi asigurate cu spații și dotări sanitar-sociale în funcție de necesitățile fiziologice ale salariaților, de caracteristicile proceselor de muncă și ale mediului de muncă.

(5) Recepționarea și punerea în exploatare a unităților, secțiilor, sectoarelor de producție, liniilor tehnologice, clădirilor și altor construcții noi, reconstruite sau reutilitate se admite numai cu avizul Inspecției Muncii și a Serviciului Sanitaro-Epidemiologic de Stat și cu acordul sindicatelor. Modul și condițiile necesare eliberării acestui aviz se stabilesc prin lege.

[Art.229 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.229 completat prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

Articolul 230. Corespunderea echipamentului tehnic standardelor și normelor de protecție și igienă a muncii

(1) Echipamentul tehnic trebuie să fie proiectat, fabricat și utilizat astfel încît să corespundă documentelor normative de protecție și de igienă a muncii care sînt stabilite prin lege și să nu pună în pericol viața sau sănătatea salariaților.

(2) Lansarea în producție a unor noi modele de echipament tehnic se face numai după avizarea prototipurilor, în conformitate cu cerințele și procedura stabilite în lege.

(3) Echipamentul tehnic produs în țară sau importat trebuie să fie însoțit de instrucțiuni de utilizare în limba de stat.

[Art.230 modificat prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

[Art.230 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 231. Lansarea în producție a echipamentului de protecție individuală și de lucru

(1) Unitățile producătoare de echipament individual de protecție și de lucru vor respecta condițiile de confecționare a acestora, prevăzute în documentele normative stabilite prin lege.

(2) Lansarea în producție a unor noi sortimente de echipament individual de protecție și de lucru se face numai după avizarea prototipurilor în conformitate cu cerințele și procedura stabilite în lege.

[Art.231 modificat prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

Articolul 232. Organizarea locurilor de muncă

(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât:

a) să se asigure condițiile de protecție și igienă a muncii;

b) să se evite pozițiile forțate și nefirești ale corpului salariațului și să se asigure posibilitatea schimbării poziției corpului în timpul lucrului prin amenajarea locului de muncă, prin folosirea echipamentelor tehnice corespunzătoare, prin optimizarea fluxului tehnologic.

(2) Pentru locurile de muncă care solicită un efort fizic sau neuropsihic sporit sau în care există factori nocivi de natură fizică, chimică sau biologică, se vor prevedea măsuri de asigurare a unui ritm și regim de muncă care ar preveni vătămarea sănătății salariaților.

(3) Salariații care prestează munca într-un microclimat cald (peste 30 grade C) sau în unul rece (sub 5 grade C) vor beneficia de pauze pentru refacerea capacității de termoreglare a organismului, ale căror durată și frecvență se stabilesc în funcție de intensitatea efortului și de valorile componentelor microclimatului. În acest scop se vor asigura spații fixe sau mobile cu microclimat corespunzător.

(4) Repartizarea salariaților pe locuri de muncă se va face astfel încât solicitările impuse de specificul muncii, de mediul de muncă, de relațiile om - mașină și cele psihosociale ale colectivului de muncă să corespundă particularităților psihofiziologice ale salariaților. La repartizarea femeilor pe locuri de muncă se va ține seama de particularitățile morfofuncționale și stările fiziologice specifice lor.

(5) Locurile de muncă trebuie să fie atestate din punctul de vedere al protecției muncii nu mai rar decât o dată în 5 ani.

[Art.232 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 233. Desfășurarea activității de producție și prestarea serviciilor

(1) Producerea mărfurilor și prestarea serviciilor se vor desfășura conform proceselor tehnologice care vor corespunde documentelor normative de protecție și de igienă a muncii stabilite prin lege.

(2) În lipsa normelor de protecție și igienă a muncii, angajatorului îi revine obligația asigurării unor măsuri de protecție și igienă a muncii corespunzătoare condițiilor concrete în care se desfășoară activitățile respective, prin aprobarea instrucțiunilor interne de protecție și igienă a muncii.

(3) Contractele bilaterale încheiate de angajator cu alți parteneri, inclusiv cu cei străini, pentru efectuarea unor lucrări pe teritoriul Republicii Moldova sau al altor țări, vor cuprinde clauze privind protecția și igiena muncii.

[Art.233 modificat prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

[Art.233 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

[Art.233 modificat prin Legea nr.28-XV din 13.02.04, în vigoare 05.03.04]

Articolul 234. Serviciul pentru protecția și igiena muncii

(1) Serviciul pentru protecția și igiena muncii se înființează în unitățile care au 50 și mai mulți salariați.

(2) Dacă mediul de muncă din unitate impune un control dinamic al factorilor nocivi, în unitate se înființează un laborator de toxicologie industrială aflat în subordinea serviciului pentru protecția și igiena muncii.

(3) Serviciul pentru protecția și igiena muncii acordă consultații și asistență angajatorului la elaborarea și realizarea măsurilor de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

(4) Serviciul pentru protecția și igiena muncii urmărește:

a) prevenirea, eliminarea sau reducerea acțiunii factorilor de risc ce pot apare în procesul muncii;

b) perfecționarea metodelor de muncă și ameliorarea mediului de muncă, prin adaptarea acestora la capacitățile psihofizice ale salariaților;

c) contribuirea la instruirea salariaților în materie de protecție și igienă a muncii.

(5) Personalul serviciului pentru protecția și igiena muncii se formează din specialiști cu pregătire corespunzătoare în domeniu.

(6) Unitățile care au mai puțin de 50 salariați și care nu dispun de serviciu pentru protecția și igiena muncii și de laborator de toxicologie industrială pot apela, în modul stabilit, la serviciile unităților specializate.

[Art.234 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 235. Serviciul medical

(1) Serviciul medical se înființează, în mod obligatoriu, în unitățile care au 300 și mai mulți salariați. La unitățile unde numărul salariaților este mai mic de 300, angajatorul și reprezentanții salariaților vor soluționa problema creării serviciului medical în procesul negocierilor colective.

(2) Serviciul medical urmărește:

a) organizarea și efectuarea, în modul stabilit de legislație, a controlului (examenului) medical al salariaților atât la angajare, cât și pe durata contractului individual de muncă;

b) supravegherea respectării normelor de igienă a muncii.

(3) În scopul îndeplinirii sarcinilor ce-i revin, serviciul medical poate propune angajatorului, în baza certificatului medical corespunzător, schimbarea, prin transfer sau permutare, a locului de muncă sau a specificului muncii salariatului în legătură cu starea lui de sănătate.

(4) Personalul serviciului medical se formează din persoane cu studii medicale, selectate de angajator la propunerea autorității publice competente în domeniul ocrotirii sănătății.

(5) Unitățile care au mai puțin de 300 salariați și care nu dispun de serviciu medical pot apela la serviciile instituțiilor medicale în modul stabilit.

Articolul 236. Comitetul pentru protecția și igiena muncii

(1) Comitetul pentru protecția și igiena muncii se constituie, în baza principiului de paritate, din împuterniciții pentru protecția și igiena muncii ai angajatorului și, respectiv, ai salariaților. Inițiator al constituirii comitetului pentru protecția și igiena muncii poate fi oricare dintre părți.

(2) Comitetul pentru protecția și igiena muncii asigură colaborarea angajatorului și salariaților în procesul de elaborare și realizare a măsurilor de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

(3) Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a comitetelor pentru protecția și igiena muncii se aprobă de către Ministerul Economiei și Comerțului, de comun acord cu patronatele și sindicatele.

[Art.236 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 237. Elaborarea, realizarea și finanțarea măsurilor de protecție și igienă a muncii

(1) În baza evaluării factorilor de risc la locurile de muncă, angajatorul elaborează, după consultarea comitetului pentru protecția și igiena muncii și în modul stabilit de Ministerul Economiei și Comerțului, un plan anual de măsuri de protecție și igienă a muncii.

(2) Planul anual de măsuri de protecție și igienă a muncii se aprobă de angajator și, în cazul încheierii contractului colectiv de muncă, face parte integrantă din acesta.

(3) Cheltuielile aferente realizării măsurilor de protecție și igienă a muncii sînt finanțate integral din mijloacele proprii ale unității.

(4) Salariații nu suportă nici un fel de cheltuieli legate de finanțarea măsurilor de protecție și igienă a muncii.

(5) Finanțarea măsurilor de protecție și igienă a muncii la nivel național, ramural și teritorial se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare și convențiile colective de nivelul respectiv.

[Art.237 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 238. Examenul medical la angajare și examenul medical periodic

(1) Angajarea și transferul unor categorii de salariați la alte locuri de muncă se vor face conform certificatelor eliberate în temeiul examenelor medicale.

(2) Lista categoriilor de salariați supuși examenului medical la angajare și examenelor medicale periodice se aprobă de Ministerul Sănătății.

(3) Salariații nu sînt în drept să se eschiveze de la examenul medical.

(4) Cheltuielile legate de organizarea și efectuarea examenelor medicale sînt suportate de angajator.

[Art.238 modificat prin Legea nr.107-XVI din 16.05.2008, în vigoare 20.06.2008]

Articolul 239. Instruirea salariaților în materie de protecție și igienă a muncii

(1) Instruirea salariaților în materie de protecție și igienă a muncii are ca scop însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor respective.

(2) Instruirea salariaților în materie de protecție și igienă a muncii se efectuează în modul stabilit de Ministerul Economiei și Comerțului după consultarea sindicatelor respective.

[Art.239 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 240. Acordarea echipamentului de protecție individuală și de lucru

(1) Echipamentul de protecție individuală și de lucru se acordă gratuit salariaților de către angajator.

(2) Sortimentele de echipament de protecție individuală și de lucru, categoriile de salariați cărora li se vor acorda se stabilesc în modul prevăzut de Ministerul Economiei și Comerțului și se fixează în contractul colectiv de muncă.

(3) În cazul degradării echipamentului de protecție individuală și de lucru și pierderii din această cauză a calităților de protecție, salariaților li se acordă în mod obligatoriu un echipament nou.

(4) Deteriorarea sau pierderea echipamentului de protecție individuală și de lucru din vina salariatului înainte de termenul de utilizare stabilit atrage, în conformitate cu legislația în vigoare, răspunderea acestuia pentru prejudiciul cauzat.

Articolul 241. Distribuirea materialelor igienico-sanitare de protecție

(1) Materialele igienico-sanitare de protecție se distribuie gratuit de către angajator salariaților care lucrează la locuri de muncă cu condiții de murdărire excesivă a pielii sau unde este posibilă acțiunea substanțelor nocive asupra mâinilor.

(2) Sortimentele de materiale igienico-sanitare de protecție, cantitățile necesare și periodicitatea distribuirii acestora se stabilesc de angajator în modul prevăzut de Guvern.

Articolul 242. Asigurarea cu alimentație de protecție

(1) Alimentația de protecție se acordă gratuit de către angajator salariaților care lucrează la locuri de muncă cu condiții vătămătoare.

(2) Alimentele ce se vor oferi ca alimentație de protecție gratuită, cantitatea lor și categoriile de salariați cărora li se vor acorda se stabilesc în modul prevăzut de Guvern și se fixează în contractul colectiv de muncă.

Articolul 243. Cercetarea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale

(1) Cercetarea accidentelor de muncă se face în scopul stabilirii circumstanțelor și cauzelor ce le-au provocat, precum și al determinării măsurilor de prevenire a unor asemenea fenomene.

(2) Prin cercetarea cazurilor de contractare a bolilor profesionale se confirmă diagnosticul, se confirmă sau se infirmă caracterul profesional al bolii și se determină cauzele care au provocat îmbolnăvirea.

(3) Comunicarea, cercetarea, înregistrarea și evidența accidentelor de muncă și bolilor profesionale se efectuează în modul stabilit de Guvern.

(4) La cercetarea accidentelor de muncă au dreptul să participe reprezentanții organelor ierarhic superioare și ai sindicatelor, precum și să asiste persoanele care reprezintă interesele accidentaților sau ale familiilor acestora.

Articolul 244. Răspunderea pentru încălcarea normelor de protecție a muncii

Persoanele cu funcție de răspundere și salariații vinovați de încălcarea normelor de protecție a muncii poartă răspundere materială, disciplinară, administrativă și penală în conformitate cu legislația în vigoare.

Titlul X PARTICULARITĂȚILE DE REGLEMENTARE A MUNCII UNOR CATEGORII DE SALARIAȚI

Capitolul I DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 245. Particularitățile de reglementare a muncii

Particularitățile de reglementare a muncii reprezintă un ansamblu de norme care specifică aplicarea față de anumite categorii de salariați a reglementărilor generale referitoare la muncă sau stabilesc pentru aceste categorii reguli suplimentare ce vizează domeniul menționat.

Articolul 246. Categoriile de salariați cărora li se aplică particularitățile de reglementare a muncii

Particularitățile de reglementare a muncii femeilor, a persoanelor cu obligații familiale, a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a conducătorilor de unități, a persoanelor care prestează muncă prin cumul, precum și a altor categorii de salariați, se stabilesc de prezentul cod și de alte acte normative.

Capitolul II MUNCA FEMEILOR, A PERSOANELOR CU OBLIGAȚII FAMILIALE ȘI A ALTOR PERSOANE

Articolul 247. Garanții la angajare pentru femeile gravide și persoanele cu copii în vîrstă de pînă la 6 ani

(1) Refuzul de angajare sau reducerea cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existență a copiilor în vîrstă de pînă la 6 ani este interzis. Refuzul de angajare a unei femei gravide sau a unei persoane cu copil în vîrstă de pînă la 6 ani din alte cauze trebuie să fie motivat, angajatorul informînd în scris persoana în cauză în decurs de 5 zile calendaristice de la data înregistrării în unitate a cererii de angajare. Refuzul de angajare poate fi atacat în instanța de judecată.

[Alin.2 art.247 exclus prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 248. Lucrările la care este interzisă utilizarea muncii femeilor

(1) Este interzisă utilizarea muncii femeilor la lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare, precum și la lucrări subterane, cu excepția lucrărilor subterane de deservire sanitară și socială și a celor care nu implică munca fizică.

(2) Este interzisă ridicarea sau transportarea manuală de către femei a greutăților care depășesc normele maxime stabilite pentru ele.

(3) Nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele și vătămătoare la care este interzisă folosirea muncii femeilor, precum și normele de solicitare maximă admise pentru femei la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor.

Articolul 249. Limitarea trimiterii în deplasare

(1) Nu se admite trimiterea în deplasare în interes de serviciu a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal, a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani, precum și a persoanelor cărora deplasarea le este contraindicată conform certificatului medical.

(2) Invalizii de gradul I și II, femeile care au copii în vîrstă de la 3 la 14 ani (copii-invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani), persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.126 și 127 alin.(2), cu munca, precum și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot fi trimiși în deplasare numai cu acordul lor scris.

Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare.

Articolul 250. Transferul la o muncă mai ușoară al femeilor gravide și al femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani

(1) Femeilor gravide și femeilor care alăptează li se acordă, prin transfer sau permutare, în conformitate cu certificatul medical, o muncă mai ușoară, care exclude influența factorilor de producție nefavorabili, menținîndu-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent.

(2) Pînă la soluționarea problemei ce ține de acordarea unei munci mai ușoare care ar exclude influența factorilor de producție nefavorabili, femeile gravide vor fi scutite de îndeplinirea obligațiilor de muncă, menținîndu-li-se salariul mediu pentru toate zilele pe care nu le-au lucrat din această cauză.

(3) Femeile care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani, în cazul cînd nu au posibilitate să-și îndeplinească obligațiile de muncă la locul lor de muncă, sînt transferate, în modul prevăzut de prezentul cod, la un alt loc de muncă, menținîndu-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent pînă cînd copilul împlinește vîrsta de 3 ani.

Articolul 251. Interzicerea concedierii femeilor gravide și a salariaților care îngrijesc copii în vîrstă de pînă la 6 ani

Se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 și 127, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

Articolul 252. Garanții pentru persoanele care îngrijesc copii lipsiți de grijă maternă

Garanțiile și drepturile acordate femeilor cu copii în vîrstă de pînă la 6 ani și altor persoane care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.124, 126 și 127 (limitarea muncii de noapte, a muncii suplimentare, atragerii la lucru în zilele de repaus și a trimiterii în deplasare în interes de serviciu, acordarea concediilor suplimentare, stabilirea regimului de muncă privilegiat, alte garanții și înlesniri stabilite de legislația muncii), se extind, în afara rudelor menționate la art.124 alin.(4), și asupra altor persoane care îngrijesc realmente copii lipsiți de grija maternă (în caz de deces, de decădere din drepturile părintești sau de aflare îndelungată a mamei într-o instituție de tratament, în alte cazuri), precum și asupra tutorilor (curatorilor) minorilor.

Capitolul III **MUNCA PERSOANELOR ÎN VÎRSTĂ DE PÎNĂ LA 18 ANI**

Articolul 253. Examenle medicale ale salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani

(1) Salariații în vîrstă de pînă la 18 ani sînt angajați numai după ce au fost supuși unui examen medical preventiv. Ulterior, pînă la atingerea vîrstei de 18 ani, aceștia vor fi supuși examenului medical obligatoriu în fiecare an.

(2) Cheltuielile pentru examenle medicale vor fi suportate de angajator.

Articolul 254. Norma de muncă a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani

(1) Pentru salariații în vîrstă de pînă la 18 ani norma de muncă se stabilește, pornindu-se de la normele generale de muncă, proporțional cu timpul de muncă redus stabilit pentru salariații respectivi.

(2) Salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani angajați după absolvirea gimnaziilor, liceelor, a școlilor medii de cultură generală, a școlilor profesionale polivalente și a școlilor de meserii, angajatorul le stabilește norme de muncă reduce, în conformitate cu legislația în vigoare, cu convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă.

Articolul 255. Lucrările la care este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani

(1) Este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani la lucrările cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase, la lucrări subterane, precum și la lucrări care pot să aducă prejudicii sănătății sau integrității morale a minorilor (jocurile de noroc, lucrul în localurile de

noapte, producerea, transportarea și comercializarea băuturilor alcoolice, a articolelor din tutun, a preparatelor narcotice și toxice). Nu se admite ridicarea și transportarea manuală de către minori a greutăților care depășesc normele maxime stabilite pentru ei.

(2) Nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani, precum și normele de solicitare maximă admise pentru persoanele în vîrstă de pînă la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor.

Articolul 256. Interzicerea trimerii în deplasare a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani

Se interzice trimiterea în deplasare a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, cu excepția salariaților din instituțiile audiovizualului, din teatre, circuri, organizații cinematografice, teatrale și concertistice, precum și din cele ale sportivilor profesioniști.

Articolul 257. Garanții suplimentare la concedierea salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani

Concedierea salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, cu excepția cazului de lichidare a unității, se permite numai cu acordul scris al agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, respectîndu-se condițiile generale de concediere prevăzute de prezentul cod.

[Art.257 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Capitolul IV

MUNCA CONDUCĂTORILOR DE UNITĂȚI ȘI A MEMBRILOR ORGANELOR COLEGIALE

Articolul 258. Dispoziții generale

(1) Prevederile prezentului capitol se aplică conducătorilor tuturor unităților, cu excepția cazurilor cînd conducătorul (angajatorul) este concomitent și proprietar al unității.

(2) Conducător al unității este persoana fizică care, în conformitate cu legislația în vigoare sau documentele de constituire ale unității, exercită atribuții de administrare a unității respective, îndeplinind totodată funcțiile organului executiv.

Articolul 259. Baza juridică de reglementare a muncii conducătorului unității

Drepturile și obligațiile conducătorului unității în sfera raporturilor de muncă sînt reglementate de prezentul cod, de alte acte normative, de documentele de constituire ale unității și de contractul individual de muncă.

Articolul 260. Încheierea contractului individual de muncă cu conducătorul unității

(1) Contractul individual de muncă cu conducătorul unității se încheie pe durata indicată în documentele de constituire ale unității sau pe un termen stabilit în contract prin acordul părților.

(2) Legislația în vigoare sau documentele de constituire ale unității pot prevedea proceduri speciale ce vor preceda încheierea contractului individual de muncă cu conducătorul unității (organizarea concursului, alegerea sau numirea în funcție).

Articolul 261. Munca prin cumul a conducătorului unității

(1) Conducătorul unității nu poate să presteze muncă prin cumul la o altă unitate sau să cumuleze funcții la unitatea pe care o conduce, cu excepțiile prevăzute de legislația în vigoare.

(2) Conducătorul unității nu poate să facă parte din organele care exercită supravegherea și controlul în unitatea pe care o conduce.

Articolul 262. Răspunderea materială a conducătorului unității

(1) Conducătorul unității poartă răspundere materială deplină pentru prejudiciul direct și real pe care l-a cauzat unității, conform prezentului cod și altor acte normative.

(2) În cazurile prevăzute de legislația în vigoare, conducătorul unității repară prejudiciul cauzat unității ca urmare a acțiunii sau inacțiunii sale culpabile. Calcularea acestui prejudiciu se efectuează în conformitate cu normele Codului civil.

Articolul 263. Temeiuri suplimentare pentru încetarea contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unității

În afară de cazurile de încetare a contractului individual de muncă în temeiurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative, contractul individual de muncă încheiat cu conducătorul unității poate înceta în caz de:

- a) eliberare din serviciu a conducătorului unității debitor în conformitate cu legislația cu privire la insolabilitate;
- b) emitere de către organul abilitat sau proprietarul unității a ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) întemeiat juridic de încetare a contractului individual de muncă înainte de termen; precum și
- c) în alte cazuri prevăzute de contractul individual de muncă.

Articolul 264. Compensația în legătură cu încetarea contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unității

În caz de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unității în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) organului abilitat sau al proprietarului unității (art.263 lit.b)), în lipsa unor acțiuni sau inacțiuni culpabile, conducătorul este preavizat în scris cu o lună înainte și i se plătește o compensație pentru încetarea contractului individual de muncă înainte de termen, în mărimea prevăzută de contract, dar nu mai mică decât 3 salarii medii lunare.

Articolul 265. Demisia conducătorului unității

Conducătorul unității are dreptul la demisie înainte de expirarea termenului contractului individual de muncă în cazurile stipulate de contract, informând în scris angajatorul său cu o lună înainte.

Articolul 266. Alte particularități de reglementare a muncii conducătorilor unităților și a membrilor organelor colegiale

În legislația în vigoare și/sau documentele de constituire ale unității pot fi prevăzute și alte particularități de reglementare a muncii conducătorilor unităților, precum și particularitățile de reglementare a muncii membrilor organului executiv colegial al unității, care activează în baza unui contract individual de muncă.

Capitolul V **MUNCA PRIN CUMUL**

Articolul 267. Dispoziții generale

(1) Munca prin cumul reprezintă îndeplinirea de către salariat, pe lângă munca de bază, a unei alte munci, permanente sau temporare, în afara orelor de program, în temeiul unui contract individual de muncă distinct.

(2) Contractele individuale de muncă prin cumul pot fi încheiate cu unul sau mai mulți angajatori, dacă aceasta nu contravine legislației în vigoare.

(3) Munca prin cumul poate fi prestată atât în cadrul aceleiași unități, cât și în alte unități.

(4) Pentru încheierea contractului individual de muncă prin cumul nu se cere consimțământul angajatorului de la locul de muncă de bază.

(5) În contractul individual de muncă se va indica, în mod obligatoriu, că munca respectivă se prestează prin cumul.

(6) Salariații angajați prin cumul beneficiază de aceleași drepturi și garanții ca și ceilalți salariați din unitatea respectivă.

Articolul 268. Particularitățile muncii prin cumul a unor categorii de salariați

Particularitățile muncii prin cumul pentru unele categorii de salariați (muncitori, cadre didactice, personal medico-sanitar și farmaceutic, personal din sfera cercetare-dezvoltare, salariați din cultură, artă, sport etc.) se stabilesc de Guvern, după consultarea patronatelor și sindicatelor.

Articolul 269. Limitarea muncii prin cumul

Angajatorii, de comun acord cu reprezentanții salariaților, pot prevedea anumite restricții la prestarea muncii prin cumul numai pentru salariații cu anumite profesii, specialități și funcții, cu condiții și regim de muncă deosebite, a căror muncă prin cumul ar putea pune în pericol sănătatea sau securitatea procesului de producție.

Articolul 270. Documentele care se prezintă la încheierea contractului individual de muncă prin cumul

(1) Persoana care se angajează prin cumul la o altă unitate este obligată să prezinte angajatorului buletinul de identitate sau un alt act de identitate.

(2) La angajarea prin cumul într-o funcție sau profesie care necesită cunoștințe speciale, angajatorul are dreptul să solicite de la persoana respectivă prezentarea diplomei sau a altui document ce atestă studiile ori pregătirea profesională, sau a extrasului din carnetul de muncă, iar la angajarea la lucrări cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase - și a certificatului privind caracterul condițiilor de muncă la locul de muncă de bază și a certificatului medical.

Articolul 271. Durata timpului de muncă și a timpului de odihnă la locul de muncă prin cumul

Durata concretă a timpului de muncă și a timpului de odihnă la locul de muncă prin cumul se stabilește în contractul individual de muncă, ținându-se cont de prevederile prezentului cod (titlul IV) și ale altor acte normative.

Articolul 272. Concediul de odihnă anual al salariaților care prestează muncă prin cumul

(1) Salariații care prestează muncă prin cumul beneficiază de un concediu de odihnă anual, plătit conform funcției sau specialității cumulate, care se acordă concomitent cu concediul de odihnă anual de la locul de muncă de bază.

(2) Concediul pentru munca prin cumul se acordă conform duratei stabilite pentru funcția sau specialitatea respectivă la unitate, indiferent de durata concediului la locul de muncă de bază. Salariatul beneficiază de un concediu suplimentar neplătit în cazul în care durata concediului la locul de muncă prin cumul este mai mică decât cea de la locul de muncă de bază.

(3) Plata indemnizației de concediu sau a compensației pentru concediul nefolosit se efectuează pornindu-se de la salariul mediu pentru funcția sau specialitatea cumulată, determinat în modul stabilit de Guvern.

Articolul 273. Temeiurile suplimentare de încetare a contractului individual de muncă cu salariații care prestează muncă prin cumul

Pe lângă temeiurile generale de încetare a contractului individual de muncă, contractul încheiat cu salariatul care prestează muncă prin cumul poate înceta și în cazul încheierii unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază (art.86 alin.(1) lit.s)).

Articolul 274. Indemnizația de eliberare din serviciu a salariatului angajat prin cumul

La desfacerea contractului individual de muncă cu salariatul angajat prin cumul, în legătură cu lichidarea unității, cu reducerea numărului sau a statelor de personal sau în cazul încheierii unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia (funcția) respectivă ca profesie (funcție) de bază, acestuia i se plătește o indemnizație de eliberare din serviciu în mărimea salariului său mediu lunar.

[Art.274 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Capitolul VI

MUNCA SALARIAȚILOR CU CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ PE UN TERMEN DE PÎNĂ LA 2 LUNI

Articolul 275. Încheierea contractului individual de muncă pe un termen de pînă la 2 luni

Încheierea contractului individual de muncă pe un termen de pînă la 2 luni se efectuează în cazurile prevăzute la art.55 lit.b) și în modul stabilit de prezentul cod și de alte acte normative.

Articolul 276. Atragerea la muncă în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare

(1) Salariații care au încheiat contract individual de muncă pe un termen de până la 2 luni pot fi atrași la muncă în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare doar cu acordul lor scris.

(2) Retribuirea muncii prestate în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare se efectuează în modul prevăzut la art.158.

Articolul 277. Indemnizația de concediu

(1) Salariaților care au încheiat contract individual de muncă pe un termen de până la 2 luni, la încetarea contractului în legătură cu expirarea termenului acestuia, li se plătește o indemnizație pentru zilele de concediu nefolosite.

(2) Modul de calculare a indemnizației de concediu prevăzute la alin.(1) se stabilește de Guvern.

Articolul 278. Încetarea contractului individual de muncă

(1) Salariatul care a încheiat un contract individual de muncă pe un termen de până la 2 luni are dreptul la desfacerea acestuia înainte de termen, prevenind în scris angajatorul despre aceasta cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte.

(2) Angajatorul este obligat să preavizeze prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), sub semnătură, salariatul despre încetarea contractului individual de muncă, în legătură cu expirarea termenului, cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte.

Capitolul VII

MUNCA SALARIAȚILOR ANGAJAȚI LA LUCRĂRI SEZONIERE

Articolul 279. Lucrările sezoniere

(1) Se consideră lucrări sezoniere lucrările care, în virtutea condițiilor climaterice și a altor condiții naturale, se efectuează într-o perioadă concretă a anului calendaristic, ce nu depășește 6 luni.

(2) Nomenclatorul lucrărilor sezoniere se aprobă de Guvern.

Articolul 280. Condițiile de încheiere a contractului individual de muncă cu salariații angajați la lucrări sezoniere

(1) Caracterul sezonier al muncii trebuie să fie specificat în contractul individual de muncă (art.55 lit.b)).

(2) La angajarea salariaților la lucrări sezoniere, termenul de probă nu poate fi mai mare de 2 săptămîni calendaristice.

Articolul 281. Indemnizația de concediu

(1) Salariaților angajați la lucrări sezoniere, la încetarea contractului individual de muncă în legătură cu încheierea sezonului, li se plătește o indemnizație pentru zilele de concediu nefolosite.

(2) Modul de calculare a indemnizației de concediu prevăzute la alin. (1) se stabilește de Guvern.

Articolul 282. Încetarea contractului individual de muncă cu salariații angajați la lucrări sezoniere

(1) Salariatul angajat la lucrări sezoniere este obligat să prevină, în scris, angajatorul despre desfacerea contractului individual de muncă înainte de termen cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte.

(2) Angajatorul este obligat să-l preavizeze, sub semnătură, pe salariatul angajat la lucrări sezoniere despre încetarea contractului individual de muncă în legătură cu expirarea termenului cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte.

(3) La desfacerea contractului individual de muncă cu salariatul angajat la lucrări sezoniere în legătură cu lichidarea unității, cu reducerea numărului sau a statelor de personal, salariatului i se plătește o indemnizație de eliberare din serviciu în mărimea salariului său mediu pe 2 săptămîni.

Capitolul VIII

MUNCA SALARIAȚILOR CARE LUCREAZĂ LA ANGAJATORI PERSOANE FIZICE

Articolul 283. Particularitățile contractului individual de muncă încheiat între salariat și angajatorul persoană fizică

(1) La încheierea contractului individual de muncă cu angajatorul persoană fizică, salariatul se obligă să îndeplinească o muncă neinterzisă de legislația în vigoare, prevăzută de contract.

(2) Contractul individual de muncă, încheiat în formă scrisă, va include, în mod obligatoriu, toate clauzele prevăzute la art.49.

(3) Angajatorul persoană fizică este obligat:

a) să întocmească, în formă scrisă, contractul individual de muncă cu salariatul și să-l înregistreze la autoritatea administrației publice locale, care remite o copie a acestuia inspectoratului teritorial de muncă;

b) să achite primele de asigurări sociale de stat și alte plăți obligatorii în modul și mărimile prevăzute de legislația în vigoare;

c) să perfecteze documentele necesare înregistrării, în modul stabilit, în calitate de contribuabil în sistemul public de asigurări sociale, a salariatului angajat pentru prima dată.

[Art.283 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 284. Termenul contractului individual de muncă

La înțelegerea părților, contractul individual de muncă între salariat și angajatorul persoană fizică poate fi încheiat atât pe o durată nedeterminată, cât și pe una determinată.

Articolul 285. Regimul de muncă și de odihnă

Regimul de muncă, modul de acordare a zilelor de repaus și a concediilor de odihnă anuale se stipulează în contractul individual de muncă încheiat între salariat și angajatorul persoană fizică. Totodată, durata timpului de muncă nu poate fi mai mare, iar durata concediului de odihnă anual - mai mică decât cele stabilite de prezentul cod.

Articolul 286. Modificarea clauzelor contractului individual de muncă

Despre modificarea clauzelor contractului individual de muncă angajatorul persoană fizică previne salariatul, în formă scrisă, cu cel puțin 14 zile calendaristice înainte.

Articolul 287. Încetarea contractului individual de muncă

(1) Salariatul care a încheiat un contract individual de muncă cu un angajator persoană fizică este obligat să-l prevină pe acesta despre demisia sa cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte.

(2) Angajatorul este obligat să-l preavizeze pe salariat, în forma scrisă, sub semnătură, despre apropiata eliberare din serviciu (art.82 lit.f) și art.86) cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte.

(3) Termenul concret al preavizului, dat în condițiile alin.(2), cazurile de plată și mărirea indemnizațiilor de eliberare din serviciu, a altor plăți și compensații ce se cuvin salariatului la încetarea contractului individual de muncă sînt stabilite de părți în contract.

Articolul 288. Soluționarea litigiilor individuale de muncă

Litigiile individuale de muncă care nu au fost soluționate de salariat și angajatorul persoană fizică pe cale amiabilă se soluționează de către instanța de judecată în condițiile prezentului cod (titlul XII).

Articolul 289. Documentele ce confirmă munca la angajatorul persoană fizică

(1) Ca document ce confirmă munca la angajatorul persoană fizică servește contractul individual de muncă încheiat în forma scrisă și înregistrat conform art.283 alin.(3).

(2) Angajatorul persoană fizică nu are dreptul să facă înscrieri în carnetele de muncă ale salariaților și să perfecteze carnete de muncă pentru persoanele care se angajează pentru prima dată. Perfectarea și înscrierile în carnetele de muncă ale salariaților respectivi se fac de către organul care a înregistrat contractul individual de muncă.

Capitolul IX

MUNCA LA DOMICILIU

Articolul 290. Salariații cu munca la domiciliu

(1) Salariați cu munca la domiciliu sînt considerate persoanele care au încheiat un contract individual de muncă privind prestarea muncii la domiciliu cu folosirea materialelor, instrumentelor și mecanismelor puse la dispoziție de angajator sau procurate din mijloace proprii.

(2) În cazul folosirii de către salariatul cu munca la domiciliu a instrumentelor și mecanismelor proprii, acestuia i se plătește o compensație pentru uzura lor. Plata acestei compensații, precum și compensarea altor cheltuieli legate de prestarea muncii la domiciliu, se efectuează de angajator în modul stabilit de contractul individual de muncă.

(3) Modul și termenele de asigurare a salariaților cu munca la domiciliu cu materie primă, materiale și semifabricate, de efectuare a achitărilor pentru producția finită, de restituire a contravalorii materialelor aparținînd salariaților cu munca la domiciliu, precum și de preluare a producției finite, se stabilesc de contractul individual de muncă.

(4) Salariații cu munca la domiciliu cad sub incidența legislației muncii, cu particularitățile stabilite de prezentul cod.

Articolul 291. Condițiile în care se admite munca la domiciliu

Lucrările puse în sarcina salariaților cu munca la domiciliu nu le pot fi contraindicate conform certificatului medical și trebuie să se execute în condiții de respectare a normelor de protecție și igienă a muncii.

Articolul 292. Încetarea contractului individual de muncă încheiat cu salariații cu munca la domiciliu

Încetarea contractului individual de muncă încheiat cu salariații cu munca la domiciliu are loc în temeiurile generale prevăzute de prezentul cod.

Capitolul X

MUNCA SALARIAȚILOR DIN TRANSPORTURI

Articolul 293. Angajarea la o muncă legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport

(1) La o muncă legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport pot fi angajate numai persoanele cu pregătire profesională, stabilită de Guvern, care dispun de un document corespunzător (certificat, permis de conducere etc.).

(2) Angajarea persoanelor la o muncă legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport are loc numai în baza certificatului medical eliberat în urma examenului medical efectuat în modul stabilit de Guvern.

(3) Nomenclatorul profesiilor (funcțiilor) și lucrărilor legate nemijlocit de circulația mijloacelor de transport se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor din ramura respectivă.

Articolul 294. Regimul de muncă și de odihnă al salariaților a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport

Durata, particularitățile regimului de muncă și de odihnă pentru anumite categorii de salariați a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport sînt stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, precum și de acordurile internaționale la care Republica Moldova este parte.

Articolul 295. Drepturile și obligațiile salariaților a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport

Drepturile și obligațiile salariaților a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport sînt reglementate de prezentul cod, de regulamentele (statutele) pentru diferite tipuri de transport, aprobate în modul stabilit, de alte acte normative în vigoare.

Capitolul XI
MUNCA SALARIAȚILOR DIN ÎNVĂȚĂMÎNT ȘI DIN ORGANIZAȚIILE
DIN SFERA ȘTIINȚEI ȘI INOVĂRII

[Denumirea modificată prin Legea nr.294-XV din 28.07.04, în vigoare 13.08.04]

Articolul 296. Dreptul de a practica activitate pedagogică (didactică)

(1) În activitatea pedagogică (didactică) se admit persoanele cu un nivel de studii necesar, stabilit de legislația în vigoare, pentru activitatea în instituțiile de învățămînt corespunzătoare și în organizațiile din sfera științei și inovării.

(2) Nu se admit în activitatea pedagogică (didactică) persoanele private de acest drept prin hotărîrea instanței de judecată sau în baza certificatului medical corespunzător, precum și persoanele cu antecedente penale pentru anumite infracțiuni. Listele contraindicațiilor medicale și a infracțiunilor care nu permit practicarea activității pedagogice (didactice) se stabilesc prin lege.

[Art.296 modificat prin Legea nr.294-XV din 28.07.04, în vigoare 13.08.04]

Articolul 297. Încheierea contractului individual de muncă cu cadrele științifice și didactice din instituțiile de învățămînt superior

(1) Ocuparea tuturor funcțiilor științifice și didactice în instituțiile de învățămînt superior se efectuează în temeiul unui contract individual de muncă pe durată determinată, încheiat conform rezultatelor concursului. Regulamentul privind modul de ocupare a funcțiilor nominalizate se aprobă de Guvern.

(2) Funcțiile de decan al facultății și de șef de catedră în instituțiile de învățămînt superior sînt electiv. Procedura de alegere în funcțiile menționate este prevăzută de statutele instituțiilor de învățămînt respective.

Articolul 298. Durata timpului de muncă pentru cadrele didactice

(1) Pentru cadrele didactice ale instituțiilor de învățămînt și ale organizațiilor din sfera științei și inovării se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăși 35 de ore pe săptămîină (art.96 alin.(3)).

(2) Durata concretă a timpului de muncă pentru cadrele didactice ale instituțiilor de învățămînt și ale organizațiilor din sfera științei și inovării se stabilește de Guvern, potrivit funcției și/sau specialității ținîndu-se cont de specificul muncii prestate.

[Art.298 modificat prin Legea nr.294-XV din 28.07.04, în vigoare 13.08.04]

Articolul 299. Concediul de odihnă anual prelungit

(1) Cadrele didactice ale instituțiilor de învățămînt beneficiază anual, la sfîrșitul anului școlar, de un concediu de odihnă plătit cu durata de:

- a) 62 de zile calendaristice - pentru cadrele didactice din instituțiile de învățămînt superior, din colegii, licee, gimnazii și școli de cultură generală de toate tipurile;
- b) 42 de zile calendaristice - pentru cadrele didactice din instituțiile preșcolare de toate tipurile;
- c) 28 de zile calendaristice - pentru cadrele didactice din instituțiile extrașcolare și din școlile sportive pentru copii.

(2) Cadrelor științifice din instituțiile de învățămînt de toate nivelurile li se acordă un concediu de odihnă anual plătit cu durata de 62 de zile calendaristice.

(3) Cadrele științifice din organizațiile din sfera științei și inovării, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit cu durata de:

- a) 42 de zile calendaristice - pentru cadrele științifice cu grad științific de doctor habilitat;
- b) 36 de zile calendaristice - pentru cadrele științifice cu grad științific de doctor;
- c) 30 de zile calendaristice - pentru cadrele științifice fără grad științific.

(4) Cadrele didactice auxiliare și personalul administrativ din învățămînt și din sfera științei și inovării beneficiază de un concediu de odihnă anual plătit cu durata de 28 de zile calendaristice.

[Art.299 modificat prin Legea nr.294-XV din 28.07.04, în vigoare 13.08.04]

Articolul 300. Concediul de lungă durată al cadrelor didactice și al cadrelor din organizațiile din sfera științei și inovării

(1) Cadrelor didactice din instituțiile de învățământ li se acordă, nu mai rar decât o dată la 10 ani de activitate pedagogică, un concediu cu durata de până la un an, în modul și în condițiile, inclusiv cele de plată, stabilite de fondatorul și/sau statutul instituției respective.

(2) Cadrelor științifice din organizațiile din sfera științei și inovării li se acordă, în modul și în condițiile stabilite de statutul organizației respective:

a) un concediu plătit cu durata de până la 6 luni, nu mai rar decât o dată la 10 ani de activitate științifică, pentru finalizarea unor tratate, studii incluse în programele de cercetare ale organizațiilor din sfera științei și inovării, cu aprobarea consiliului științific al organizației;

b) un concediu plătit cu durata de până la un an, o singură dată, pentru redactarea tezei de doctor habilitat, cu aprobarea consiliului științific al organizației.

[Art.300 modificat prin Legea nr.294-XV din 28.07.04, în vigoare 13.08.04]

Articolul 301. Temeiuri suplimentare de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu cadrele didactice și cu cadrele din organizațiile din sfera științei și inovării

(1) Pe lângă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, contractul individual de muncă încheiat cu cadrele didactice poate înceta pe următoarele temeiuri suplimentare:

a) încălcare gravă, repetată pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ (art.86 alin.(1) lit.1));

b) aplicare, chiar și o singură dată, a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art.86 alin.(1) lit.n)).

(2) Pe lângă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, contractul individual de muncă încheiat cu cadrele din organizațiile din sfera științei și inovării poate înceta în următoarele temeiuri suplimentare:

a) pierderii concursului pentru ocuparea funcțiilor științifice și de conducere prevăzute de statutul organizației respective;

b) neatestării, în conformitate cu statutul organizației respective, a cercetătorilor științifici, lucrătorilor din întreprinderile, instituțiile și organizațiile auxiliare de deservire și de administrare a activității științifice.

[Art.301 modificat prin Legea nr.294-XV din 28.07.04, în vigoare 13.08.04]

Capitolul XII

MUNCA SALARIAȚILOR DIN CADRUL MISIUNILOR DIPLOMATICE ȘI AL OFICIILOR CONSULARE ALE REPUBLICII MOLDOVA

Articolul 302. Particularitățile activității în cadrul misiunilor diplomatice și al oficiilor consulare ale Republicii Moldova

(1) Persoanele angajate în funcții diplomatice, administrativ-tehnice sau de serviciu în cadrul Ministerului Afacerilor Externe și Integrării Europene sînt detașate, prin transfer, respectiv, în funcții diplomatice sau consulare, administrativ-tehnice sau de serviciu la misiunile diplomatice sau oficiile consulare ale Republicii Moldova.

(2) Durata maximă a detașării, conform alin.(1), constituie pentru șefii misiunilor diplomatice și ai oficiilor consulare 4 ani, iar pentru ceilalți salariați detașați - 3 ani.

(3) La expirarea termenului detașării, persoanele indicate la alin.(1) sînt transferate în cadrul Ministerului Afacerilor Externe și Integrării Europene, cu condiția existenței unor funcții vacante, iar în lipsa acestora - sînt incluse în rezerva ministerului respectiv.

(4) În cazul în care la misiunile diplomatice și oficiile consulare sînt trimise persoane care nu fac parte din personalul administrativ-tehnic și cel de serviciu al Ministerului Afacerilor Externe și Integrării Europene, la expirarea termenului de aflare la misiune, acestea pot fi angajate de ministerul nominalizat cu condiția existenței unor locuri vacante.

Articolul 303. Condițiile de muncă ale salariaților detașați la misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova

Condițiile de muncă ale salariaților detașați la misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova sînt stabilite de contractul individual de muncă încheiat conform prezentului cod și altor acte normative ce reglementează serviciul diplomatic.

Articolul 304. Garanțiile și compensațiile acordate salariaților detașați la misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova

Modul și condițiile de plată a compensațiilor în legătură cu detașarea la misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova, precum și condițiile materiale și de trai ale salariaților detașați, se stabilesc de Guvern, ținîndu-se cont de condițiile climaterice și alte condiții din țara de reședință.

Articolul 305. Încetarea activității în misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova

(1) Activitatea salariaților membri ai personalului diplomatic și consular detașați la misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova poate înceta înainte de termen în următoarele cazuri:

- a) rechemare, în modul stabilit de Guvern;
- b) declarare a salariatului "persona non grata"; precum și
- c) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

(2) Încetarea activității salariaților membri ai personalului administrativ-tehnic și de serviciu în cadrul misiunilor diplomatice și oficiilor consulare ale Republicii Moldova are loc în temeiurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative.

Capitolul XIII

MUNCA SALARIAȚILOR DIN ASOCIAȚIILE RELIGIOASE

Articolul 306. Părțile contractului individual de muncă încheiat cu asociațiile religioase

(1) Angajator poate fi asociația religioasă, înregistrată în modul stabilit de legislația în vigoare, care a încheiat un contract individual de muncă cu salariatul.

(2) Salariat al asociației religioase poate fi persoana care a împlinit vârsta de 16 ani, a încheiat un contract individual de muncă cu asociația religioasă, prestează o muncă conform unei anumite profesii, specialități sau funcții și se supune reglementărilor interioare ale asociației respective.

Articolul 307. Reglementările interioare ale asociației religioase

Drepturile și obligațiile părților contractului individual de muncă se stipulează în contract, ținîndu-se cont de reglementările interioare ale asociației religioase care nu contravin Constituției, prezentului cod și altor acte normative în vigoare.

Articolul 308. Particularitățile încheierii și modificării contractului individual de muncă cu asociația religioasă

(1) Contractul individual de muncă dintre salariat și asociația religioasă poate fi încheiat pe durată determinată (art.55 lit.m)).

(2) La încheierea contractului individual de muncă, salariatul se obligă să presteze orice muncă neinterzisă de lege și prevăzută de contract.

(3) Contractul individual de muncă include clauzele negociate între salariat și asociația religioasă ca angajator, care nu contravin prezentului cod.

(4) Dacă apare necesitatea modificării contractului individual de muncă, partea interesată este obligată să prevină despre aceasta cealaltă parte, în formă scrisă, cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte de operarea modificărilor.

Articolul 309. Regimul de muncă al salariaților din asociațiile religioase

Regimul de muncă al salariaților din asociațiile religioase se stabilește în corelație cu regimul îndeplinirii ritualurilor sau a altor activități prevăzute de reglementările interioare ale asociației religioase și ținându-se cont de durata normală a timpului de muncă și a timpului de odihnă prevăzută de prezentul cod.

Articolul 310. Temeiurile suplimentare de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu asociația religioasă

(1) Pe lângă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, contractul individual de muncă încheiat cu salariatul asociației religioase poate înceta în temeiurile suplimentare prevăzute de contract (art.82 lit.j)).

(2) Termenul de preavizare a salariatului asociației religioase privind eliberarea din serviciu în temeiurile prevăzute de contractul individual de muncă, precum și modul și condițiile acordării garanțiilor și compensațiilor în caz de eliberare din serviciu, se stabilesc în contractul individual de muncă.

(3) Salariatul asociației religioase are dreptul la demisie, prevenind despre aceasta angajatorul, în scris, cu cel puțin 7 zile calendaristice înainte.

Articolul 311. Soluționarea litigiilor individuale de muncă

Litigiile individuale de muncă apărute între asociația religioasă și salariat și nesoluționate pe cale amiabilă se soluționează de către instanța de judecată conform prezentului cod (titlul XII).

Capitolul XIV

MUNCA SALARIAȚILOR ANGAJAȚI ÎN BAZA UNUI CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ PENTRU PERIOADA ÎNDEPLINIRII UNEI ANUMITE LUCRĂRI

Articolul 312. Contractul individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări

(1) Încheind contractul individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări, salariatul se obligă să efectueze pentru angajator lucrarea stipulată în contract, conform unei anumite profesii, specialități, calificări, primind pe parcursul perioadei de efectuare a lucrării respective o recompensă lunară sub formă de salariu.

(2) Contractul individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări se încheie în cazul când stabilirea unui termen exact pentru finalizarea acesteia nu este posibilă. Părțile contractului pot conveni asupra unui termen general de executare, precum și asupra termenelor de executare a unor părți din lucrare.

(3) În cazul în care timpul necesar efectuării unei anumite lucrări depășește perioada de 5 ani, contractul individual de muncă se va considera încheiat pe durată nedeterminată.

Articolul 313. Conținutul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări

(1) Conținutul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări este determinat de părți, cu respectarea prevederilor art.49 alin.(1).

(2) Pe lângă clauzele prevăzute la art.49 alin.(1), contractul va stipula, de asemenea, modul și locul recepționării de către angajator a lucrării finalizate.

Articolul 314. Timpul de muncă și timpul de odihnă

Timpul de muncă și timpul de odihnă ale salariatului angajat în baza unui contract individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări se stabilesc de părțile contractului. Totodată, durata timpului de muncă al salariatului respectiv nu poate fi mai mare, iar a timpului de odihnă - mai mică decât cele stabilite de prezentul cod.

Articolul 315. Recepționarea lucrării și încetarea contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări

(1) Salariatul este obligat să înștiințeze în scris angajatorul despre finalizarea lucrării nu mai târziu decât în ziua imediat următoare celei în care lucrarea a fost finalizată.

(2) La primirea înștiințării, angajatorul este obligat să stabilească și să comunice salariatului, prin aviz, data recepționării lucrării.

(3) Lucrarea finalizată este recepționată de angajator (sau de reprezentantul acestuia) la locul și în modul stipulate în contract. Faptul recepționării lucrării se fixează în actul de recepționare întocmit de angajator și semnat de părți, o copie de pe acesta înmînîndu-se în mod obligatoriu salariatului.

(4) Lucrarea va fi considerată recepționată și în situația în care angajatorul (sau reprezentantul acestuia) nu se prezintă, fără vreun motiv întemeiat, la data stabilită pentru recepționare.

(5) În cazul în care recepționarea lucrării la data stabilită nu este posibilă din motive obiective (caz de forță majoră, concediu medical etc.), angajatorul va stabili un nou termen de recepționare, comunicîndu-l salariatului în modul prevăzut la alin.(2).

(6) Ziua recepționării lucrării se consideră ultima zi de muncă a salariatului, dacă părțile nu au încheiat un nou contract individual de muncă conform prezentului cod.

Articolul 316. Încetarea înainte de termen a contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări

Încetarea înainte de termen a contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări are loc în cazurile și în modul prevăzute de prezentul cod pentru încetarea înainte de termen a contractului individual de muncă pe durată determinată (art.83).

Capitolul XV **MUNCA ÎN TURĂ CONTINUĂ**

Articolul 317. Dispoziții generale

(1) Munca în tură continuă reprezintă o formă specifică de desfășurare a procesului de muncă în afara localității în care domiciliază salariații, în cadrul căreia nu poate fi asigurată revenirea lor zilnică la locul permanent de trai.

(2) Munca în tură continuă se aplică în cazul cînd locul de executare a lucrărilor este situat la o distanță considerabilă de sediul angajatorului, în scopul reducerii termenelor de construcție, reparație sau reconstrucție a obiectelor cu destinație industrială, socială sau de altă natură.

(3) Salariații atrași la munca în tură continuă locuiesc temporar în orașele speciale, înființate de angajator, reprezentînd un complex de clădiri și edificii menite să asigure salariaților condiții bune pentru îndeplinirea lucrărilor și pentru odihnă între schimburi.

Articolul 318. Limitarea muncii în tură continuă

(1) Nu se admite atragerea la munca în tură continuă a persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal, a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani, precum și a persoanelor cărora munca în tură continuă le este contraindicată conform certificatului medical.

(2) Invalizii de gradul I și II, femeile care au copii în vîrstă de la 3 la 6 ani (copii-invalizi în vîrstă de pînă la 16 ani), persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.126 și 127 alin.(2), cu munca și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta munca în tură continuă numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca în tură continuă.

Articolul 319. Durata turei continue

(1) Durata turei continue reprezintă perioada care include timpul îndeplinirii lucrărilor și timpul de odihnă între schimburi în orașele speciale menționate la art.317 alin.(3).

(2) Durata unei ture continue nu trebuie să depășească o lună. În cazuri excepționale, la anumite obiective, angajatorul, după consultarea reprezentanților salariaților, poate majora durata turei continue pînă la 3 luni.

Articolul 320. Evidența timpului de muncă în tură continuă

(1) La munca în tură continuă se stabilește, conform art.99, evidența globală a timpului de muncă - pe lună, pe trimestru sau pe o perioadă mai îndelungată care nu va depăși un an.

(2) Perioada de evidență va cuprinde tot timpul de muncă, timpul deplasării de la sediul angajatorului pînă la locul de executare a lucrărilor și înapoi, precum și timpul de odihnă din perioada calendaristică respectivă. Durata totală a timpului de muncă în perioada de evidență nu poate să depășească durata normală a timpului de muncă stabilită de prezentul cod.

(3) Angajatorul este obligat să țină evidența timpului de muncă și a timpului de odihnă al fiecărui salariat care prestează munca în tură continuă, atît pentru fiecare lună, cît și pentru întreaga perioadă de evidență.

Articolul 321. Regimul de muncă și de odihnă în cadrul turei continue

(1) Timpul de muncă și timpul de odihnă în perioada de evidență sînt reglementate prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator în comun cu reprezentanții salariaților și se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de punerea lui în aplicare.

(2) Programul muncii în tură continuă prevede timpul necesar pentru transportarea salariaților la locul de muncă și înapoi. Timpul deplasării spre locul de executare a lucrărilor și înapoi nu se include în timpul de muncă și poate coincide cu zilele de odihnă dintre schimburi.

(3) Orele de muncă suplimentară în limitele programului muncii în tură continuă se pot acumula pe parcursul anului calendaristic și se pot constitui în zile complete, cu acordarea ulterioară a unor zile libere suplimentare, conform ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) angajatorului.

(4) Zilele libere, acordate pentru munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă în perioada de evidență, sînt retribuite în mărimea unui salariu de bază zilnic dacă contractul individual sau cel colectiv de muncă nu prevede condiții mai avantajoase.

[Art.321 modificat prin Legea nr.242-XVI din 20.11.2008, în vigoare 31.12.2008]

Articolul 322. Garanții și compensații acordate salariaților care prestează munca în tură continuă

(1) Salariaților care prestează munca în tură continuă li se plătește, pentru fiecare zi de aflare la locul de executare a lucrărilor în perioada turei continue, precum și pentru timpul deplasării de la sediul angajatorului pînă la locul de executare a lucrărilor și înapoi, un supliment pentru munca în tură continuă în cuantumul stabilit de Guvern.

(2) Pentru zilele deplasării de la sediul angajatorului pînă la locul de executare a lucrărilor și înapoi, prevăzute de programul muncii în tură continuă, precum și pentru zilele de reținere din cauza condițiilor meteorologice sau din vina transportatorului, salariatului i se plătește un salariu mediu zilnic.

Capitolul XVI

MUNCA ALTOR CATEGORII DE SALARIAȚI

Articolul 323. Munca salariaților din unitățile militare, instituțiile și organizațiile Forțelor Armate ale Republicii Moldova și din autoritățile publice în care legea prevede îndeplinirea serviciului militar, precum și munca persoanelor care execută serviciul civil

(1) Salariaților care au încheiat un contract individual de muncă cu unitățile militare, instituțiile sau organizațiile Forțelor Armate ori cu cele ale autorităților publice în care legea prevede îndeplinirea serviciului militar, precum și persoanelor care execută serviciul civil, li se aplică legislația muncii, cu particularitățile prevăzute de actele normative în vigoare.

(2) În conformitate cu sarcinile unităților militare, instituțiilor și organizațiilor menționate la alin.(1), pentru salariații acestora se stabilesc condiții distincte de salarizare, înlesniri și avantaje suplimentare.

Articolul 324. Munca personalului medico-sanitar

(1) Pentru personalul medico-sanitar se stabilește o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăși 35 de ore pe săptămână.

(2) Durata concretă a timpului de muncă pentru personalul medico-sanitar se stabilește de Guvern potrivit funcției și/sau specialității și ținându-se cont de specificul muncii prestate (art.96 alin.(3)).

Articolul 325. Munca sportivilor profesioniști, a salariaților mijloacelor de informare în masă, ai teatrelor, circurilor, organizațiilor cinematografice, teatrale și concertistice, munca altor persoane care participă la crearea și/sau interpretarea operelor de artă

Sportivilor profesioniști, salariaților mijloacelor de informare în masă, ai teatrelor, circurilor, organizațiilor cinematografice, teatrale și concertistice, precum și altor persoane care participă la crearea și/sau interpretarea operelor de artă, li se aplică prevederile prezentului cod, cu particularitățile prevăzute de legislația în vigoare.

Articolul 326. Munca în cadrul gospodăriilor țărănești (de fermier)

(1) Încheierea, modificarea și încetarea contractului individual de muncă cu salariatul angajat în gospodăria țărănească (de fermier) se reglementează de prezentul cod, de Legea privind gospodăriile țărănești (de fermier) și de alte acte normative.

(2) Gospodăria țărănească (de fermier) este obligată să întocmească, în formă scrisă, contractul individual de muncă cu salariatul și să-l înregistreze la autoritatea administrației publice locale, care remite o copie a acestuia inspectoratului teritorial de muncă. Perfectarea carnetului de muncă al salariatului respectiv și înscrierile în el se fac de către secretarul consiliului local.

(3) Activitatea de muncă a membrilor gospodăriilor țărănești (de fermier) este reglementată de Legea privind gospodăriile țărănești (de fermier) și de alte acte normative.

[Art.326 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Titlul XI RĂSPUNDEREA MATERIALĂ

Capitolul I DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 327. Obligația uneia dintre părțile contractului individual de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte părți

(1) Partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material și/sau moral celeilalte părți repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod și altor acte normative.

(2) Contractul individual și/sau cel colectiv de muncă pot specifica răspunderea materială a părților. În acest caz, răspunderea materială a angajatorului față de salariat nu poate fi mai mică, iar a salariatului față de angajator - mai mare decât cea prevăzută de prezentul cod și de alte acte normative.

(3) Încetarea raporturilor de muncă după cauzarea prejudiciului material și/sau a celui moral nu presupune eliberarea părții contractului individual de muncă de repararea prejudiciului prevăzută de prezentul cod și de alte acte normative.

Articolul 328. Repararea prejudiciului material de către părțile contractului individual de muncă

(1) Partea contractului individual de muncă repară prejudiciul material pe care l-a cauzat celeilalte părți în urma acțiunii sau inacțiunii sale ilegale și culpabile, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

(2) Fiecare parte a contractului este obligată să dovedească cuantumul prejudiciului material care i-a fost cauzat.

Capitolul II

REPARAREA PREJUDICIULUI DE CĂTRE ANGAJATOR

Articolul 329. Repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat salariatului

(1) Angajatorul este obligat să repara integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

(2) Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Articolul 330. Obligația angajatorului de a repara prejudiciul cauzat persoanei ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci

(1) Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de:

- a) refuz neîntemeiat de angajare;
- b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă;
- c) staționare a unității din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art.80) ;
- d) reținere a eliberării carnetului de muncă;
- e) reținere a plății salariului;
- f) reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu;
- g) răspîndire, prin orice mijloace (de informare în masă, referințe scrise etc.), a informațiilor calomnioase despre salariat;

h) neîndeplinire în termen a hotărîrii organului competent de jurisdicție a muncii care a soluționat un litigiu (conflict) avînd ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.

(2) În caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizației de concediu (art.117), a plăților în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăți (art.123, 124, 127, 139, 186, 227 lit.j), 228 alin.(8) etc.) convenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,1 la sută din suma neplătită în termen.

[Art.330 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.330 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 331. Răspunderea materială a angajatorului pentru prejudiciul cauzat salariatului

(1) Angajatorul care, în urma îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor sale prevăzute de contractul individual de muncă, a cauzat un prejudiciu material salariatului repară acest prejudiciu integral. Mărimea prejudiciului material se calculează conform prețurilor de piață existente în localitatea respectivă la data reparării prejudiciului, conform datelor statistice.

(2) Prin acordul părților, prejudiciul material poate fi reparat în natură.

Articolul 332. Modul de examinare a litigiilor privind repararea prejudiciului material și celui moral cauzate salariatului

(1) Cererea scrisă a salariatului privind repararea prejudiciului material și celui moral se prezintă angajatorului. Angajatorul este obligat să înregistreze cererea respectivă, s-o examineze și să emită ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) corespunzător în termen de 10 zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia, aducîndu-l la cunoștință salariatului sub semnătură.

(2) Dacă salariatul nu este de acord cu ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului sau dacă ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) nu a fost emis în termenul prevăzut la alin.(1), salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanța de judecată pentru soluționarea litigiului individual de muncă apărut (titlul XII).

Capitolul III

RĂSPUNDEREA MATERIALĂ A SALARIATULUI

Articolul 333. Răspunderea materială a salariatului pentru prejudiciul cauzat angajatorului

(1) Salariatul este obligat să repare prejudiciul material cauzat angajatorului, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

(2) La stabilirea răspunderii materiale, în prejudiciul ce urmează a fi reparat nu se include venitul ratat de angajator ca urmare a faptei săvârșite de salariat.

(3) Dacă prejudiciul material a fost cauzat angajatorului printr-o faptă ce întrunește semnele componenței de infracțiune, răspunderea se stabilește potrivit Codului penal.

Articolul 334. Circumstanțele ce exclud răspunderea materială a salariatului

(1) Salariatul este absolvit de răspundere materială dacă prejudiciul a fost cauzat în cazuri de forță majoră, confirmate în modul stabilit, de extremă necesitate, de legitimă apărare, de executare a unei obligații legale sau contractuale, precum și în limitele riscului normal de producție.

(2) Salariații nu răspund pentru pierderile inerente procesului de producție, care se încadrează în limitele prevăzute de normele tehnologice sau de legislația în vigoare, pentru prejudiciile materiale provocate în circumstanțe neprevăzute care nu puteau fi înlăturate, precum și în alte cazuri similare.

Articolul 335. Dreptul angajatorului de a renunța la repararea de către salariat a prejudiciului material

(1) Ținând cont de circumstanțele concrete în care a fost cauzat prejudiciul material, angajatorul este în drept să renunțe, integral sau parțial, la repararea acestuia de către salariatul vinovat.

(2) Divergențele apărute între salariat și angajator la aplicarea alin.(1) se examinează în modul prevăzut pentru soluționarea litigiilor individuale de muncă (art.354-356).

Articolul 336. Limitele răspunderii materiale a salariatului

Pentru prejudiciul cauzat angajatorului, salariatul poartă răspundere materială în limitele salariului mediu lunar dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel.

Articolul 337. Răspunderea materială deplină a salariatului

(1) Răspunderea materială deplină a salariatului constă în obligația lui de a repara integral prejudiciul material cauzat.

(2) Salariatul poate fi tras la răspundere materială deplină pentru prejudiciul material cauzat doar în cazurile prevăzute la art.338.

(3) Salariații în vârstă de pînă la 18 ani poartă răspundere materială deplină doar pentru cauzarea intenționată a prejudiciului material, precum și pentru prejudiciul cauzat în stare de ebrietate alcoolică, narcotică ori toxică, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k), sau în urma comiterii unei infracțiuni.

Articolul 338. Cazurile de răspundere materială deplină a salariatului

(1) Salariatul poartă răspundere materială în mărimea deplină a prejudiciului material cauzat din vina lui angajatorului în cazurile cînd:

a) între salariat și angajator a fost încheiat un contract de răspundere materială deplină pentru neasigurarea integrității bunurilor și altor valori care i-au fost transmise pentru păstrare sau în alte scopuri (art.339);

b) salariatul a primit bunurile și alte valori spre decontare în baza unei procuri unice sau în baza altor documente unice;

c) prejudiciul a fost cauzat în urma acțiunilor sale culpabile intenționate, stabilite prin hotărîre judecătorească;

d) prejudiciul a fost cauzat de un salariat aflat în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k);

e) prejudiciul a fost cauzat prin lipsă, distrugere sau deteriorare intenționată a materialelor, semifabricatelor, produselor (producției), inclusiv în timpul fabricării lor, precum și a instrumentelor, aparatelor de măsurat, tehnicii de calcul, echipamentului de protecție și a altor obiecte pe care unitatea le-a eliberat salariatului în folosință;

f) în conformitate cu legislația în vigoare, salariatului îi revine răspunderea materială deplină pentru prejudiciul cauzat angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de muncă;

g) prejudiciul a fost cauzat în afara exercițiului funcțiunii.

(2) Conducătorii unităților și adjuncții lor, șefii serviciilor contabile, contabilii-șefi, șefii de subdiviziuni și adjuncții lor poartă răspundere materială în mărimea prejudiciului cauzat din vina lor dacă acesta este rezultatul:

a) consumului ilicit de valori materiale și mijloace bănești;

b) irosirii (folosirii nejustificate) a investițiilor, creditelor, granturilor, împrumuturilor acordate unității;

c) ținerii incorecte a evidenței contabile sau al păstrării incorecte a valorilor materiale și a mijloacelor bănești;

d) altor circumstanțe, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare.

Articolul 339. Contractul cu privire la răspunderea materială deplină a salariatului

(1) Contractul scris cu privire la răspunderea materială deplină poate fi încheiat de angajator cu salariatul care a atins vârsta de 18 ani și care deține o funcție sau execută lucrări legate nemijlocit de păstrarea, prelucrarea, vânzarea (livrarea), transportarea sau folosirea în procesul muncii a valorilor ce i-au fost transmise.

(2) Nomenclatorul funcțiilor și lucrărilor menționate la alin.(1), precum și contractul-tip cu privire la răspunderea materială individuală deplină, se aprobă de Guvern.

Articolul 340. Răspunderea materială colectivă (de brigadă)

(1) În cazul în care salariații execută în comun anumite genuri de lucrări legate de păstrarea, prelucrarea, vânzarea (livrarea), transportarea sau folosirea în procesul muncii a valorilor ce le-au fost transmise, fiind imposibilă delimitarea răspunderii materiale a fiecărui salariat și încheierea cu acesta a unui contract cu privire la răspunderea materială individuală deplină, poate fi instituită răspunderea materială colectivă (de brigadă).

(2) Răspunderea materială colectivă (de brigadă) se instituie de către angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților. Contractul scris cu privire la răspunderea materială colectivă (de brigadă) se încheie între angajator și toți membrii colectivului (brigăzii).

(3) Nomenclatorul lucrărilor la îndeplinirea cărora poate fi instituită răspunderea materială colectivă (de brigadă), condițiile aplicării ei, precum și contractul-tip cu privire la răspunderea materială colectivă (de brigadă), se aprobă de Guvern.

(4) La repararea benevolă a prejudiciului material, gradul de vinovăție al fiecărui membru al colectivului (brigăzii) se determină prin acordul dintre toți membrii colectivului (brigăzii) și angajator. La stabilirea prejudiciului material de către instanța de judecată, gradul de vinovăție al fiecărui membru al colectivului (brigăzii) se determină de judecată.

Articolul 341. Determinarea mărimii prejudiciului

(1) Mărimea prejudiciului material cauzat angajatorului se determină conform pierderilor reale, calculate în baza datelor de evidență contabilă.

(2) În cazul sustragerii, pierderii, distrugerii sau deteriorării bunurilor angajatorului atribuite la mijloacele fixe, mărimea prejudiciului material se calculează pornindu-se de la costul de inventar (prețul de cost) al valorilor materiale, minus uzura, conform normelor stabilite.

(3) În caz de sustragere, lipsă, distrugere sau deteriorare intenționată a valorilor materiale (cu excepția celor menționate la alin.(2)), prejudiciul se stabilește pornindu-se de la prețurile din localitatea respectivă la data cauzării prejudiciului, conform datelor statistice.

Articolul 342. Obligația angajatorului de a stabili mărimea prejudiciului material și cauzele apariției lui

(1) Până la emiterea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) privind repararea prejudiciului material de către salariatul în cauză, angajatorul este obligat să efectueze o anchetă de serviciu pentru stabilirea mărimii prejudiciului material pricinuit și a cauzelor apariției lui.

(2) Pentru efectuarea anchetei de serviciu, angajatorul este în drept să creeze, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), o comisie cu participarea specialiștilor în materie.

(3) Pentru stabilirea cauzei apariției prejudiciului material este obligatorie solicitarea unei explicații în scris de la salariat. Refuzul de a o prezenta se consemnează într-un proces-verbal semnat de cîte un reprezentant al angajatorului și, respectiv, al salariaților.

(4) Salariatul are dreptul să ia cunoștință de toate materialele acumulate în procesul anchetei de serviciu.

Articolul 343. Repararea benevolă a prejudiciului material de către salariat

(1) Salariatul vinovat de cauzare angajatorului a unui prejudiciu material îl poate repara benevol, integral sau parțial.

(2) Se permite repararea prejudiciului material cu achitarea în rate dacă salariatul și angajatorul au ajuns la un acord în acest sens. În acest caz, salariatul prezintă angajatorului un angajament scris privind repararea benevolă a prejudiciului, cu indicarea termenelor concrete de achitare. Dacă salariatul care și-a asumat acest angajament a încetat raporturile de muncă cu angajatorul, datoria neachitată se restituie în modul stabilit de legislația în vigoare.

(3) Cu acordul scris al angajatorului, salariatul poate repara prejudiciul material cauzat substituindu-l printr-un echivalent sau îndreptînd ceea ce a deteriorat.

Articolul 344. Modul de reparare a prejudiciului material

(1) Reținerea de la salariatul vinovat a sumei prejudiciului material care nu depășește salariul mediu lunar se efectuează prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului, care trebuie să fie emis în termen de cel mult o lună din ziua stabilirii mărimii prejudiciului.

(2) Dacă suma prejudiciului material ce urmează a fi reținută de la salariat depășește salariul mediu lunar sau dacă a fost omis termenul menționat la alin.(1), reținerea se efectuează conform hotărîrii (deciziei) instanței de judecată.

(3) În cazul în care angajatorul nu respectă modul stabilit pentru repararea prejudiciului material, salariatul este în drept să se adreseze în instanța de judecată (titlul XII).

(4) În caz de apariție a divergențelor privind modul de reparare a prejudiciului material, părțile sînt în drept să se adreseze în instanța de judecată în termen de un an din ziua constatării mărimii prejudiciului (titlul XII).

Articolul 345. Repararea prejudiciului material cauzat unității din vina conducătorului ei

(1) Prejudiciul material cauzat unității din vina conducătorului ei se repară în condițiile prezentului cod și ale altor acte normative în vigoare.

(2) Proprietarul unității decide dacă conducătorul acesteia va repara prejudiciul material cauzat. Proprietarul unității este în drept să rețină suma prejudiciului material de la conducătorul unității numai în baza hotărîrii (deciziei) instanței de judecată.

Articolul 346. Micșorarea mărimii prejudiciului material ce urmează a fi reparat de salariat

(1) Ținînd cont de gradul și forma vinovăției, de circumstanțele concrete și situația materială a salariatului, instanța de judecată poate să micșoreze mărimea prejudiciului ce urmează a fi reparat de acesta.

(2) Instanța de judecată este în drept să aprobe tranzacția dintre salariat și angajator privind micșorarea mărimii prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

(3) Micșorarea mărimii prejudiciului material ce urmează a fi reparat de salariat sau de conducătorul unității nu se admite dacă acesta a fost cauzat intenționat, fapt confirmat în modul stabilit.

Articolul 347. Limitarea cuantumului reținerilor din salariu la repararea prejudiciului material

Reținerile din salariu la repararea prejudiciului material cauzat de salariat se efectuează cu respectarea prevederilor art.149 și ale altor acte normative.

[Art.347 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Titlul XII JURISDICȚIA MUNCII

Capitolul I DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 348. Obiectul jurisdicției muncii

Jurisdicția muncii are drept obiect soluționarea litigiilor individuale de muncă și conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă, a convențiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum și soluționarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

Articolul 349. Părțile litigiilor individuale de muncă și părțile conflictelor colective de muncă Pot fi părți ale litigiilor individuale de muncă și ale conflictelor colective de muncă:

- a) salariații, precum și orice alte persoane titulare ale unor drepturi și/sau obligații, în temeiul prezentului cod;
- b) angajatorii persoane fizice și juridice;
- c) sindicatele și alți reprezentanți ai salariaților;
- d) patronatele;
- e) autoritățile publice centrale și locale, după caz;
- f) procurorul, conform legislației în vigoare.

Articolul 350. Principiile jurisdicției muncii

Principiile jurisdicției muncii sînt:

- a) concilierea intereselor divergente ale părților, ce decurg din raporturile prevăzute la art.348;
- b) dreptul salariaților de a fi apărați de reprezentanții lor;
- b¹) dreptul angajatorilor de a fi apărați de patronate;
- c) scutirea salariaților și a reprezentanților acestora de cheltuielile judiciare;
- d) operativitatea în examinarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă.

[Art.350 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 351. Organele de jurisdicție a muncii

Organe de jurisdicție a muncii sînt:

- a) comisiile de conciliere (organe extrajudiciare);
- b) instanțele de judecată.

Articolul 352. Examinarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă

(1) Cererea de soluționare a litigiului individual de muncă sau a conflictului colectiv de muncă (revendicările în cazul procedurii de conciliere) se depune la organul competent de jurisdicție a muncii de partea interesată (art.349) și se înregistrează de acesta în modul stabilit.

(2) În procesul examinării cererii, părțile sînt în drept să-și explice poziția și să prezinte organului de jurisdicție a muncii toate probele și justificările pe care le consideră necesare.

(3) Organul de jurisdicție a muncii apreciază probele prezentate de către părți și ia decizii conform legislației în vigoare.

Articolul 353. Scutirea salariaților și a reprezentanților acestora de plata cheltuielilor judiciare

Salariații sau reprezentanții acestora care se adresează în instanțele de judecată cu cereri de soluționare a litigiilor și conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art.348 (inclusiv pentru a ataca hotărârile și deciziile judecătorești privind litigiile și conflictele vizate) sînt scutiți de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat și a cheltuielilor legate de judecarea pricinii).

Capitolul II

JURISDICȚIA INDIVIDUALĂ

Articolul 354. Litigiile individuale de muncă

Se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind:

- a) încheierea contractului individual de muncă;
- b) executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă;
- c) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă;
- d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă;
- e) rezultatele concursului;
- f) anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1);
- g) neeliberarea în termen a carnetului de muncă, înscrierile incorecte efectuate în acesta;
- h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă prevăzute de art.348.

[Art.354 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 355. Examinarea cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă

(1) Cererea privind soluționarea litigiului individual de muncă se depune în instanța de judecată:

- a) în termen de un an de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său;
- b) în termen de 3 ani de la data apariției dreptului respectiv al salariatului, în situația în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului.

(2) Cererile depuse cu omiterea, din motive întemeiate, a termenelor prevăzute la alin.(1) pot fi repuse în termen de instanța de judecată.

(3) Instanța de judecată va convoca părțile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

(4) Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

(5) Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

[Art.355 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.355 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 356. Executarea hotărârilor privind soluționarea litigiilor individuale de muncă

(1) Angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărârea (decizia) instanței de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă și din alte raporturi legate nemijlocit de acestea.

(2) Neexecutarea actelor judecătorești indicate la alin.(1) atrage efectele prevăzute de Codul de executare.

[Art.356 în redacția Legii nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Capitolul III

SOLUȚIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ

Articolul 357. Noțiuni generale

(1) Prin conflicte colective de muncă se înțeleg divergențele nesoluționate dintre salariați (reprezentanții lor) și angajatori (reprezentanții lor) privind stabilirea și modificarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului), privind purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, privind refuzul angajatorului de a lua în considerare poziția reprezentanților salariaților în procesul adoptării, în cadrul unității, a actelor juridice ce conțin norme ale dreptului muncii, precum și divergențele referitoare la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.

(2) Momentul declanșării conflictului colectiv de muncă reprezintă data la care a fost comunicată hotărîrea angajatorului (reprezentanților săi la diferite niveluri) sau, după caz, a autorității publice respective privind refuzul, total sau parțial, de a îndeplini revendicările salariaților (reprezentanților lor) ori data la care angajatorul (reprezentanții săi) sau autoritatea publică respectivă urma să răspundă la aceste revendicări, ori data întocmirii procesului-verbal privind divergențele în cadrul negocierilor colective.

(3) Prin procedură de conciliere se înțelege examinarea conflictului colectiv de muncă, în scopul soluționării lui, în cadrul unei comisii de conciliere.

Articolul 358. Înaintarea revendicărilor

(1) În toate cazurile în care într-o unitate există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă, reprezentanții salariaților au dreptul să înainteze angajatorului revendicările lor privind stabilirea unor noi condiții de muncă sau modificarea celor existente, purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea contractului colectiv de muncă.

(2) Revendicările salariaților sînt înaintate angajatorului (reprezentanților acestuia) în formă scrisă. Acestea trebuie să fie motivate și să conțină referiri concrete la normele încălcate ale legislației în vigoare.

(3) Angajatorul este obligat să primească revendicările înaintate și să le înregistreze în modul stabilit.

(4) Copiile revendicărilor pot fi remise, după caz, organelor ierarhic superioare ale unității, patronatelor, sindicatelor de ramură, autorităților publice centrale și locale.

(5) Angajatorul este obligat să răspundă în scris reprezentanților salariaților în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării revendicărilor.

Articolul 359. Procedura de conciliere

(1) Procedura de conciliere se desfășoară între părțile conflictului, în cadrul unei comisii de conciliere.

(2) Comisia de conciliere se constituie dintr-un număr egal de reprezentanți ai părților conflictului, la inițiativa uneia din ele, în termen de 3 zile calendaristice din momentul declanșării conflictului colectiv de muncă.

(3) Comisia de conciliere se constituie ad hoc, ori de cîte ori apare un conflict colectiv de muncă.

(4) Drept temei pentru constituirea comisiei de conciliere servesc ordinul (dispoziția, decizia, hotărîrea) angajatorului (reprezentanților acestuia) și hotărîrea (decizia) respectivă a reprezentanților salariaților.

(5) Președintele comisiei de conciliere este ales cu majoritatea voturilor membrilor comisiei.

(6) Angajatorul este obligat să creeze condiții normale de lucru comisiei de conciliere.

(7) Dezbaterile comisiei de conciliere sînt consemnate într-un proces-verbal întocmit în 2 sau mai multe exemplare, după caz, în care se vor indica măsurile generale sau parțiale de soluționare a conflictului, asupra cărora au convenit părțile.

(8) În cazul în care membrii comisiei de conciliere au ajuns la o înțelegere asupra revendicărilor înaintate de reprezentanții salariaților, comisia va adopta, în termen de 5 zile lucrătoare, o decizie obligatorie pentru părțile conflictului, pe care o va remite acestora în termen de 24 de ore din momentul adoptării.

(9) Dacă membrii comisiei de conciliere nu au ajuns la o înțelegere, președintele comisiei va informa în scris despre acest lucru părțile conflictului în termen de 24 de ore.

[Art.359 completat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 360. Soluționarea conflictelor colective de muncă în instanța de judecată

(1) În situația în care părțile conflictului nu au ajuns la o înțelegere sau nu sînt de acord cu decizia comisiei de conciliere, fiecare din ele este în drept să depună, în termen de 10 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei sau primirii informației respective (art.359 alin.(8) și (9)), o cerere de soluționare a conflictului în instanța de judecată.

(2) Instanța de judecată va convoca părțile conflictului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.

(3) Instanța de judecată va examina cererea de soluționare a conflictului colectiv de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia și va emite o hotărîre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

(4) Instanța de judecată va remite hotărîrea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

[Art.360 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.360 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 361. Constatarea nulității contractului colectiv de muncă sau a convenției colective și a legalității grevei

(1) Cererile privind soluționarea conflictelor colective de muncă referitoare la constatarea nulității contractului colectiv de muncă, a convenției colective sau a unor clauze ale acestora pot fi depuse de părți la instanțele de judecată începînd cu data semnării contractului colectiv de muncă sau a convenției colective.

(2) Cererile privind soluționarea conflictelor colective de muncă referitoare la constatarea legalității grevei pot fi depuse de părți la instanțele de judecată începînd cu data declarării grevei conform art.362.

(3) Cererile indicate la alin.(1) și (2) se examinează conform art.360.

Capitolul IV GREVA

Articolul 362. Declararea grevei

(1) Greva reprezintă refuzul benevol al salariaților de a-și îndeplini, total sau parțial, obligațiile de muncă, în scopul soluționării conflictului colectiv de muncă declanșat în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Greva poate fi declarată în conformitate cu prezentul cod doar în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic și social ale salariaților și nu poate urmări scopuri politice.

(3) Greva poate fi declarată dacă în prealabil au fost epuizate toate căile de soluționare a conflictului colectiv de muncă în cadrul procedurii de conciliere prevăzute de prezentul cod.

(4) Hotărîrea privind declararea grevei se ia de către reprezentanții salariaților și se aduce la cunoștința angajatorului cu 48 de ore înainte de declanșare.

(5) Copiile hotărîrii privind declararea grevei pot fi remise, după caz, și organelor ierarhic superioare ale unității, patronatelor, sindicatelor, autorităților publice centrale și locale.

Articolul 363. Organizarea grevei la nivel de unitate

(1) Înainte de declanșarea grevei în unitate, respectarea procedurii de conciliere (art.359) este obligatorie.

(2) Reprezentanții salariaților exprimă interesele salariaților aflați în grevă în relațiile cu angajatorul, patronatele, autoritățile publice centrale și locale, precum și în instanțele de judecată, în cazul procedurilor civile și penale.

(3) Salariații aflați în grevă, în comun cu angajatorul, au obligația, pe durata grevei, să protejeze bunurile unității și să asigure funcționarea continuă a utilajelor și instalațiilor a căror oprire ar putea pune în pericol viața și sănătatea oamenilor sau ar putea cauza prejudicii irecuperabile unității.

(4) Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrîns să participe la grevă.

(5) Dacă condițiile tehnologice, de securitate și igienă a muncii o permit, salariații care nu participă la grevă își pot continua activitatea la locul lor de muncă.

(6) Pe durata grevei angajatorul nu poate fi împiedicat să-și desfășoare activitatea de către salariații aflați în grevă.

(7) Angajatorul nu poate angaja persoane care să-i înlocuiască pe salariații aflați în grevă.

(8) Participarea la grevă sau organizarea ei cu respectarea prevederilor prezentului cod nu constituie o încălcare a obligațiilor de muncă și nu poate avea consecințe negative pentru salariații aflați în grevă.

(9) Pe durata greveii salariații își mențin toate drepturile ce decurg din contractul individual și cel colectiv de muncă, din convențiile colective, precum și din prezentul cod, cu excepția drepturilor salariale.

(10) Retribuirea muncii salariaților care nu participă la grevă și staționează pe motivul desfășurării acesteia se va efectua conform prevederilor art.80.

Articolul 364. Organizarea greveii la nivel teritorial

(1) Dreptul de declarare și organizare a greveii la nivel teritorial aparține organului sindical teritorial.

(2) Revendicările participanților la grevă se examinează de comisiile teritoriale pentru consultări și negocieri colective, la cererea partenerului social interesat.

(3) Greva se va declara și se va desfășura în conformitate cu prezentul cod și cu convenția colectivă încheiată la nivel teritorial.

Articolul 365. Organizarea greveii la nivel de ramură

(1) Dreptul de declarare și organizare a greveii la nivel de ramură aparține organului sindical ramural.

(2) Revendicările participanților la grevă se examinează de comisia ramurală pentru consultări și negocieri colective, la cererea partenerului social interesat.

(3) Greva se va declara și se va desfășura în conformitate cu prezentul cod și cu convenția colectivă încheiată la nivel de ramură.

Articolul 366. Organizarea greveii la nivel național

(1) Dreptul de declarare și organizare a greveii la nivel național aparține organului sindical național-interramural respectiv.

(2) Revendicările participanților la grevă se examinează de către Comisia națională pentru consultări și negocieri colective, la cererea partenerului social interesat.

(3) Greva se va declara și se va desfășura în conformitate cu prezentul cod și cu convenția colectivă încheiată la nivel național.

Articolul 367. Locul desfășurării greveii

(1) Greva se desfășoară, de regulă, la locul de muncă permanent al salariaților.

(2) În cazul nesatisfacerii revendicărilor salariaților timp de 15 zile calendaristice, greva poate fi desfășurată și în afara unității.

(3) Autoritățile administrației publice, cu acordul reprezentanților salariaților, vor stabili locurile publice sau, după caz, încăperile în care urmează a se desfășura greva.

(4) Desfășurarea greveii în afara unității și în locurile publice se va efectua în conformitate cu prevederile actelor legislative ce reglementează organizarea și desfășurarea întrunirilor.

Articolul 368. Suspendarea greveii

(1) Angajatorul poate solicita suspendarea greveii, pe un termen de cel mult 30 de zile calendaristice, în cazul în care aceasta ar putea pune în pericol viața și sănătatea oamenilor sau atunci când consideră că greva a fost declarată ori se desfășoară cu încălcarea legislației în vigoare.

(2) Cererea de suspendare a greveii se înaintează în instanța de judecată.

(3) Instanța de judecată stabilește termenul pentru examinarea cererii, care nu poate fi mai mare de 3 zile lucrătoare, și dispune citarea părților.

(4) Instanța de judecată soluționează cererea în termen de 2 zile lucrătoare și pronunță o hotărâre prin care, după caz:

a) respinge cererea angajatorului;

b) admite cererea angajatorului și dispune suspendarea greveii.

(5) Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 48 de ore din momentul pronunțării.

(6) Hotărârea instanței de judecată poate fi atacată conform Codului de procedură civilă.

Articolul 369. Limitarea participării la grevă

(1) Greva este interzisă în perioada calamităților naturale, a izbucnirii epidemiilor, pandemiilor, precum și în perioada stării de urgență, de asediu sau de război.

(2) Nu pot participa la grevă:

a) personalul medico-sanitar din spitale și serviciile de asistență medicală urgentă;

b) salariații din sistemele de alimentare cu energie și apă;

c) salariații din sistemul de telecomunicații;

d) salariații serviciilor de dirijare a traficului aerian;

e) persoanele cu funcție de răspundere din autoritățile publice centrale;

f) colaboratorii organelor ce asigură ordinea publică, ordinea de drept și securitatea statului, judecătorii instanțelor judecătorești, salariații din unitățile militare, organizațiile sau instituțiile Forțelor Armate;

g) salariații din unitățile cu flux continuu;

h) salariații din unitățile care fabrică producție pentru necesitățile de apărare a țării.

(3) Nomenclatorul unităților, sectoarelor și serviciilor, salariații cărora nu pot participa la grevă conform alin.(2), se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor.

(4) În cazul în care greva este interzisă conform alin.(1) și (2), conflictele colective de muncă se soluționează de organele de jurisdicție a muncii, conform prezentului cod.

[Art.369 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 370. Răspunderea pentru organizarea grevei ilegale

(1) Pentru declararea și organizarea grevei ilegale, persoanele vinovate poartă răspundere disciplinară, materială, administrativă și penală în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Instanța de judecată care a constatat ilegalitatea grevei va obliga persoanele vinovate să repare prejudiciul material și cel moral cauzate, conform prezentului cod și altor acte normative în vigoare.

Titlul XIII

SUPRAVEGHEREA ȘI CONTROLUL ASUPRA RESPECTĂRII LEGISLAȚIEI MUNCII

Capitolul I

ORGANELE DE SUPRAVEGHERE ȘI CONTROL

Articolul 371. Organele de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii

Supravegherea și controlul asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a contractelor colective de muncă și convențiilor colective la toate unitățile sînt exercitate de:

a) Inspecția Muncii;

b) Serviciul Sanitaro-Epidemiologic de Stat;

c) Serviciul Standardizare și Metrologie;

d) Serviciul Protecției Civile și Situațiilor Excepționale;

e) alte organe abilitate cu funcții de supraveghere și control în conformitate cu legea;

f) sindicate.

[Art.371 modificat prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

Capitolul II

SUPRAVEGHEREA ȘI CONTROLUL DE STAT

Articolul 372. Inspecția Muncii

(1) Inspecția Muncii este organul central de specialitate, aflat în subordinea Ministerului Economiei și Comerțului, care exercită controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a convențiilor colective și a contractelor colective de muncă la toate unitățile, de către angajatori persoane fizice, precum și în autoritățile publice centrale și locale.

(1¹) Modul, condițiile și procedura efectuării la unități a controlului prevăzut la alin.(1) se stabilesc expres în lege.

(2) Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Serviciul Protecției Civile și Situațiilor Excepționale, Serviciul Grăniceri, Departamentul instituțiilor penitenciare al Ministerului Justiției, Centrul pentru Combaterea Crimelor Economice și Corupției organizează activități de inspecție a muncii prin serviciile lor de specialitate, care au competență numai pentru structurile din subordine.

(3) Regulamentul Inspecției Muncii este aprobat de Guvern.

[Art.372 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.372 completat prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

Articolul 373. Obiectivele Inspecției Muncii

Obiectivele Inspecției Muncii sînt:

a) asigurarea aplicării dispozițiilor actelor normative referitoare la condițiile de muncă și la protecția salariaților în exercitarea obligațiilor lor de muncă;

b) difuzarea informațiilor despre cele mai eficiente metode și mijloace privind respectarea legislației muncii;

c) informarea autorităților publice competente despre dificultățile legate de aplicarea legislației muncii.

Articolul 374. Atribuțiile Inspecției Muncii

(1) Pentru realizarea obiectivelor sale, Inspecția Muncii exercită următoarele atribuții:

1) controlează respectarea dispozițiilor actelor internaționale, legislative și ale altor acte normative, precum și ale convențiilor colective referitoare la:

a) contractele individuale și cele colective de muncă;

b) carnetele de muncă;

c) timpul de muncă și timpul de odihnă;

d) retribuirea muncii;

e) munca minorilor și a femeilor;

f) protecția muncii;

[Pct.2) exclus prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

3) avizează, în modul stabilit de lege, lansarea în producție a prototipurilor de echipamente tehnice și de echipament individual de protecție și de lucru;

4) cercetează, în modul stabilit de Guvern, accidentele de muncă;

5) coordonează activitatea de pregătire, instruire și informare a salariaților unităților în problemele privind raporturile de muncă, protecția și igiena muncii, mediul de muncă;

6) acordă ajutor metodologic și consultativ salariaților și angajatorilor;

7) exercită alte atribuții prevăzute de lege.

(2) Inspecția Muncii este în drept:

a) să solicite și să primească de la autoritățile publice centrale și locale, de la persoane juridice și fizice informațiile necesare exercitării atribuțiilor sale;

b) să aplice, în modul stabilit de lege, sancțiuni administrative, inclusiv amenzi, pentru încălcarea dispozițiilor actelor legislative și ale altor acte normative referitoare la condițiile de muncă și protecția salariaților în exercitarea obligațiilor lor de muncă.

[Art.374 modificat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

[Art.374 modificat prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

[Art.374 modificat prin Legea nr.8-XVI din 09.02.2006, în vigoare 02.06.2006]

Articolul 375. Colaborarea cu alte organe, instituții și organizații

În realizarea obiectivelor sale, Inspecția Muncii colaborează cu alte organe, instituții și organizații care desfășoară activități similare, cu patronatele și sindicatele. Modalitățile de colaborare se stabilesc prin acordul părților.

Articolul 376. Drepturile de bază ale inspectorilor de muncă

(1) În exercițiul atribuțiilor de control, la prezentarea legitimației de serviciu, inspectorii de muncă sînt în drept:

- a) să pătrundă liber, la orice oră de zi sau de noapte, fără informarea prealabilă a angajatorului, la locurile de muncă, în încăperile de serviciu și de producție;
- b) să solicite și să primească de la angajatori actele și informațiile necesare controlului;
- c) să solicite și să primească explicații de la angajatori și salariați (de la reprezentanții lor);
- d) să ceară lichidarea imediată sau într-un termen anumit a abaterilor constatate de la dispozițiile actelor legislative și ale altor acte normative referitoare la mediul de muncă și la protecția salariaților.

(2) Suplimentar la cele prevăzute în alin.(1), inspectorii de muncă cu atribuții în domeniul protecției muncii sînt în drept:

a) să dispună sistarea funcționării (inclusiv prin sigilare, cu indicarea în procesul-verbal de control) a atelierelor, a halelor, a secțiilor, a altor subdiviziuni ale unității, sistarea exploatării clădirilor, a edificiilor și a echipamentelor tehnice, precum și sistarea lucrărilor și a proceselor tehnologice, doar în cazul unui pericol iminent de accidentare;

b) să propună anularea avizelor privind lansarea în producție a prototipurilor de echipamente tehnice și de echipament individual de protecție și de lucru, dacă constată că, prin modificarea condițiilor pentru care au fost prevăzute acestea, nu se respectă cerințele actelor normative privind protecția, igiena și mediul de muncă.

(3) Dreptul prevăzut la alin.(2) lit.a) se exercită în conformitate cu prevederile art. 8 din Legea privind Inspekția Muncii și cu prevederile Legii cu privire la principiile de bază de reglementare a activității de întreprinzător.

[Art.376 modificat prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

Articolul 377. Obligațiile și răspunderea inspectorilor de muncă

(1) Inspectorii de muncă sînt obligați:

- a) să se călăuzească în activitatea lor de legislația în vigoare;
- b) să păstreze confidențialitate asupra sursei oricărei reclamații care semnaleză încălcarea dispozițiilor actelor normative referitoare la muncă, protecția muncii și să nu dezvăluie angajatorului faptul că respectivul control a fost efectuat în urma unei reclamații;
- c) să respecte dispozițiile legislației în vigoare privind nedivulgarea informațiilor care constituie secret de stat sau secret comercial și care i-au devenit cunoscute în exercițiul funcționării;
- d) să nu participe direct sau indirect în activitatea unităților supuse controlului său.

(2) Pentru neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a obligațiilor lor, inspectorii de muncă poartă răspundere disciplinară, administrativă și penală în modul stabilit de legislația în vigoare.

Articolul 378. Independența inspectorilor de muncă

(1) În procesul realizării drepturilor și îndeplinirii obligațiilor lor, inspectorii de muncă sînt reprezentanții împuterniciți ai statului și se supun numai legii.

(2) Nu se admite nici un fel de amestec în activitatea inspectorilor de muncă, care le-ar impune exercitarea necorespunzătoare a atribuțiilor ce le revin.

Articolul 379. Obligațiile angajatorului față de inspectorii de muncă

Angajatorul are față de inspectorii de muncă următoarele obligații:

- a) la prezentarea legitimației de serviciu, să asigure inspectorilor de muncă liberul acces, la orice oră de zi sau de noapte, la locurile de muncă, în încăperile de producție și de serviciu pentru efectuarea inspecției;
- b) să prezinte documentele și informațiile solicitate de inspectorul de muncă în timpul efectuării inspecției;
- c) să asigure realizarea măsurilor stabilite de inspectorul de muncă în urma controlului sau a cercetării accidentelor de muncă.

Articolul 380. Contestarea măsurilor luate de inspectorii de muncă

(1) Actele administrative emise de inspectorii de muncă pot fi contestate la Inspectorul General de Stat și/sau conform Legii contenciosului administrativ.

(2) Actele administrative emise de Inspectorul General de Stat pot fi contestate conform Legii contenciosului administrativ.

Articolul 381. Răspunderea pentru încălcarea legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii

(1) Persoanele vinovate de încălcarea legislației muncii, a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a contractelor colective de muncă și a convențiilor colective sînt trase la răspundere disciplinară, materială, administrativă și penală în modul prevăzut de lege.

(2) Persoanele vinovate de încălcarea clauzelor contractului colectiv de muncă sau ale convenției colective pot fi trase suplimentar la răspundere conform prevederilor statutelor unităților, patronatelor și sindicatelor și/sau ale contractului colectiv de muncă sau ale convenției colective.

[Art.381 modificat prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

Articolul 382. Răspunderea pentru împiedicarea activității inspectorilor de muncă

Persoanele care împiedică, în orice mod, efectuarea controlului de stat asupra respectării actelor legislative, a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a contractelor colective de muncă și convențiilor colective, care nu îndeplinesc măsurile obligatorii dispuse de inspectorii de muncă, care amenință cu violența sau aplică violența față de inspectorii de muncă, față de membrii familiilor lor și bunurile lor poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractele colective de muncă și cu convențiile colective.

Articolul 383. Supravegherea energetică de stat

Supravegherea de stat asupra îndeplinirii măsurilor care asigură funcționarea în condiții de siguranță a instalațiilor electrice și de termoficare este exercitată de organul supravegherii energetice de stat în limitele, conform cerințelor și procedurii stabilite în lege.

[Art.383 modificat prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

Articolul 384. Supravegherea sanitaro-epidemiologică de stat

Supravegherea de stat asupra respectării normelor sanitaro-igienice și sanitaro-antiepidemice în toate unitățile se îndeplinește de către Serviciul Sanitaro-Epidemiologic de Stat în limitele, conform cerințelor și procedurii stabilite în lege.

[Art.384 modificat prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

Articolul 385. Supravegherea și controlul de stat asupra activităților nucleare și radiologice

Supravegherea și controlul de stat în domeniul activităților nucleare și radiologice sînt exercitate de către Agenția Națională de Reglementare a Activităților Nucleare și Radiologice.

[Art.385 în redacția Legii nr.115-XVI din 22.05.2008, în vigoare 17.06.2008]

[Art.385 modificat prin Legea nr.280-XVI din 14.12.2007, în vigoare 30.05.2008]

Capitolul III

DREPTURILE ORGANELOR SINDICALE LA EFECTUAREA CONTROLULUI ASUPRA RESPECTĂRII LEGISLAȚIEI MUNCII ȘI GARANȚIILE ACTIVITĂȚII LOR

Articolul 386. Drepturile organelor sindicale la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii

(1) Organele sindicale au dreptul să efectueze controlul asupra respectării de către angajatori și reprezentanții lor a legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii la toate unitățile, indiferent de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală.

(2) În scopul efectuării controlului asupra respectării legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, sindicatele sau, după caz, reprezentanții acestora sînt în drept:

a) să constituie inspectorate proprii ale muncii, să numească împuterniciți pentru protecția muncii, care activează în baza regulamentelor respective, aprobate de organele sindicale național-ramurale sau național-interramurale;

b) să controleze respectarea actelor legislative și a altor acte normative privind timpul de muncă și cel de odihnă, privind salarizarea, protecția muncii și alte condiții de muncă, precum și executarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective;

c) să viziteze și să inspecteze nestingherit unitățile și subdiviziunile acestora unde activează membrii de sindicat, pentru a determina corespunderea condițiilor de muncă normelor de protecție a muncii, și să prezinte angajatorului propuneri executorii, cu indicarea căilor posibile de eliminare a neajunsurilor depistate;

d) să efectueze, în mod independent, expertiza condițiilor de muncă și a asigurării securității la locurile de muncă;

e) să solicite și să primească de la angajatori informațiile și actele juridice la nivel de unitate necesare controlului;

f) să participe, în componența comisiilor, la cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de contractare a bolilor profesionale și să primească de la angajatori informațiile privind starea protecției muncii, inclusiv accidentele de muncă produse și bolile profesionale atestate;

g) să apere drepturile și interesele membrilor de sindicat în problemele ce țin de protecția muncii, de acordarea înlesnirilor, compensațiilor și altor garanții sociale în legătură cu influența factorilor de producție și ecologici nocivi asupra salariaților;

h) să participe în calitate de experți independenți în componența comisiilor pentru primirea în exploatare a obiectivelor de producție și a utilajului;

i) să conteste, în modul stabilit, actele normative care lezează drepturile de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților, prevăzute de legislația în vigoare.

(3) La efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, sindicatele își pot realiza și alte drepturi prevăzute de legislația în vigoare.

(4) La depistarea în unități a nerespectării cerințelor de protecție a muncii, a tănuirii accidentelor de muncă și a cazurilor de contractare a bolilor profesionale ori a cercetării neobiective a acestor fapte, sindicatele sînt în drept să ceară conducătorilor acestor unități, autorităților publice competente luarea unor măsuri urgente, inclusiv întreruperea lucrărilor și suspendarea deciziilor angajatorului care contravin legislației cu privire la protecția muncii, tragerea persoanelor vinovate la răspundere în conformitate cu legislația în vigoare, cu convențiile colective și cu contractele colective de muncă.

(5) Angajatorii sînt obligați să examineze, în termen de 7 zile lucrătoare de la data înaintării (înregistrării), cerințele sindicatelor și să informeze în scris organul sindical despre rezultatele examinării și măsurile întreprinse pentru înlăturarea încălcărilor depistate.

Articolul 387. Garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază

(1) Persoanele alese în organele sindicale de toate nivelurile și neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi supuse sancțiunilor disciplinare și/sau transferate la alt lucru fără acordul preliminar scris al organului ai cărui membri sînt.

(2) Conducătorii organizațiilor sindicale primare neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi supuși sancțiunilor disciplinare fără acordul preliminar scris al organului sindical ierarhic superior.

(3) Participanții la adunările sindicale, la seminarele, conferințele și congresele convocate de sindicate, la învățămîntul sindical sînt eliberați de la locul de muncă de bază, pe durata acestora, cu menținerea salariului mediu.

(4) Membriilor organelor sindicale electiv neeliberați de la locul de muncă de bază li se acordă timp liber în orele de program pentru a-și realiza drepturile și a-și îndeplini obligațiile sindicale, cu menținerea salariului mediu. Durata concretă a timpului de muncă rezervat acestei activități se stabilește în contractul colectiv de muncă.

(5) Încetarea contractului individual de muncă încheiat cu persoanele alese în organele sindicale și cu conducătorii organelor sindicale neeliberați de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea prevederilor prezentului cod.

(6) Îndeplinirea obligațiilor și realizarea drepturilor lor de către persoanele indicate la alin.(1)-(5) nu pot servi pentru angajator drept temei de concediere ori de aplicare a altor sancțiuni ce le-ar afecta drepturile și interesele ce decurg din raporturile de muncă.

Articolul 388. Garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și eliberate de la locul de muncă de bază

(1) Salariaților al căror contract individual de muncă este suspendat în legătură cu alegerea lor în funcții electivă în organele sindicale, după expirarea mandatului li se acordă locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia - un alt loc de muncă (funcție) echivalent sau, cu acordul salariatului, la o altă unitate.

(2) În cazul în care acordarea locului de muncă ocupat anterior sau a unui loc de muncă echivalent este imposibilă din cauza lichidării unității, reorganizării ei, reducerii numărului sau a statelor de personal, angajatorul respectiv plătește persoanelor indicate la alin.(1) o indemnizație de eliberare din serviciu egală cu 6 salarii medii lunare.

(3) Salariații ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în legătură cu alegerea lor în organele sindicale ale unității beneficiază de aceleași drepturi și înlesniri ca și ceilalți salariați ai unității respective.

(4) Concedierea salariaților care au fost aleși în organele sindicale, indiferent de faptul dacă au fost eliberați sau nu de la locul de muncă de bază, nu se admite timp de 2 ani după expirarea mandatului, cu excepția cazurilor de lichidare a unității sau de comitere de către salariații respectivi a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația în vigoare prevede posibilitatea concedierii. În asemenea cazuri, concedierea se efectuează în temeiuri generale.

(5) În contractele colective de muncă și în convențiile colective pot fi prevăzute și alte garanții pentru persoanele indicate la alin.(1), (3) și (4).

Articolul 389. Apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților de către sindicate

Activitatea sindicatelor orientată spre apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților membri de sindicat este reglementată de prezentul cod, de legislația cu privire la sindicate și de statutele acestora.

Articolul 390. Asigurarea condițiilor pentru activitatea organului sindical din unitate

(1) Angajatorul are obligația să acorde gratuit organului sindical din unitate încăperi cu tot inventarul necesar, asigurând condițiile și serviciile necesare activității acestuia.

(2) Angajatorul pune la dispoziția organului sindical, potrivit contractului colectiv de muncă, mijloace de transport, de telecomunicații și informaționale necesare îndeplinirii sarcinilor statutare ale organului sindical respectiv.

(3) Angajatorul efectuează fără plată, în modul stabilit de contractul colectiv de muncă și/sau de convențiile colective, colectarea cotizațiilor de membru al sindicatului și le transferă lunar pe contul de decontare al organului sindical respectiv. Angajatorul nu este în drept să rețină transferarea mijloacelor indicate sau să le utilizeze în alte scopuri.

(4) Retribuirea muncii conducătorului organului sindical al cărui contract individual de muncă a fost suspendat în legătură cu alegerea în funcția electivă se efectuează din contul mijloacelor unității, mărimea salariului acestuia stabilindu-se prin negocieri și indicându-se în contractul colectiv de muncă și/sau în convenția colectivă.

(5) În unitățile în care este încheiat un contract colectiv de muncă și/sau asupra cărora își produc efectele convențiile colective, angajatorul, la solicitarea salariaților care nu sînt membri de sindicat, reține din salariul acestora mijloace bănești și le transferă lunar la contul de decontare al organului sindical, în condițiile și în modul stabilit de contractul colectiv de muncă și/sau de convențiile colective.

(6) Măsuri suplimentare pentru asigurarea activității sindicatelor pot fi prevăzute în contractul colectiv de muncă și/sau în convențiile colective.

Titlul XIV

DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE

Articolul 391.

(1) Prezentul cod intră în vigoare la 1 octombrie 2003, cu excepția prevederilor referitoare la acordarea concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la atingerea vârstei de 3 ani din art.124 alin.(2) și art.127 alin.(1), care vor intra în vigoare cu începere de la 1 ianuarie 2004.

(2) La intrarea în vigoare a prezentului cod, se abrogă:

a) Codul muncii al Republicii Moldova, aprobat prin Legea R.S.S.Moldovenești din 25 mai 1973 (Veștile Sovietului Suprem și ale Guvernului R.S.S.Moldovenești, 1973, nr.5, art.46), cu modificările ulterioare;

b) Legea nr.1296-XII din 24 februarie 1993 pentru soluționarea litigiilor individuale de muncă (Monitorul Parlamentului Republicii Moldova, 1993, nr.4, art.91), cu modificările ulterioare;

c) Legea nr. 1298-XII din 24 februarie 1993 pentru soluționarea conflictelor colective de muncă (Monitorul Parlamentului Republicii Moldova, 1993, nr.4, art.93), cu modificările ulterioare;

d) Legea nr.1303-XII din 25 februarie 1993 privind contractul colectiv de muncă (Monitorul Parlamentului Republicii Moldova, 1993, nr.5, art.123), cu modificările ulterioare.

(3) Actele legislative și alte acte normative în vigoare ce reglementează raporturile de muncă și alte raporturi nemijlocit legate de acestea se vor aplica în măsura în care nu contravin prezentului cod.

[Art.391 completat prin Legea nr.60-XVI din 21.03.2008, în vigoare 01.07.2008]

Articolul 392.

(1) Se propune Președintelui Republicii Moldova să aducă actele sale normative în concordanță cu prezentul cod.

(2) Guvernul, în termen de un an de la data publicării prezentului cod:

a) va prezenta Parlamentului propuneri pentru aducerea legislației în vigoare în concordanță cu dispozițiile prezentului cod;

b) va prezenta Parlamentului proiectele de acte legislative ce reglementează raporturile de muncă și alte raporturi nemijlocit legate de acestea ce vor substitui actele normative ale U.R.S.S. și R.S.S.M. în vigoare;

c) va aduce actele sale normative în concordanță cu dispozițiile prezentului cod;

d) va adopta actele normative necesare executării prevederilor prezentului cod;

e) va asigura revizuirea și abrogarea de către ministere și departamente a actelor lor normative ce contravin prezentului cod;

f) va întreprinde alte măsuri de punere în aplicare a prezentului cod, de studiere și aplicare a prevederilor acestuia de către subiecții de drept.

(3) Reglementarea și soluționarea situațiilor juridice legate de aplicarea legislației muncii, nereglementate sau nesoluționate la data intrării în vigoare a prezentului cod, se va efectua conform prevederilor acestuia.

**PREȘEDINTELE
PARLAMENTULUI**

Eugenia OSTAPCIUC

**Chișinău, 28 martie 2003.
Nr.154-XV.**

ЗАКОН
Трудовой кодекс Республики Молдова

№ 154-XV от 28.03.2003

Мониторул Официал ал Р.Молдова № 159-162/648 от 29.07.2003

* * *

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава I
ВВОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные понятия

Статья 2. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Статья 3. Сфера действия настоящего кодекса

Статья 4. Законодательные и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

Глава II
ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

Статья 5. Основные принципы регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Статья 6. Неограничение права на труд и свобода труда

Статья 7. Запрещение принудительного (обязательного) труда

Статья 8. Запрещение дискриминации в сфере труда

Статья 9. Основные права и обязанности работника

Статья 10. Права и обязанности работодателя

Статья 11. Нормативное и договорное регулирование трудовых отношений

Статья 12. Недействительность условий индивидуальных и коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений или правовых актов, изданных органами публичного управления, ухудшающих положение работников

Статья 13. Приоритетность международных договоров, соглашений, конвенций и иных международных актов о труде

Статья 14. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим кодексом

Раздел II
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Глава I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 15. Понятие социального партнерства

Статья 16. Стороны социального партнерства

Статья 17. Основные принципы социального партнерства

Статья 18. Система социального партнерства

Статья 19. Формы социального партнерства

Глава II
ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ
В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

- Статья 20. Представители работников в социальном партнерстве
Статья 21. Избранные представители работников
Статья 22. Обязанности работодателя по созданию условий для деятельности представителей работников в социальном партнерстве
Статья 23. Представители работодателей в социальном партнерстве
Статья 24. Иные представители работодателей в социальном партнерстве

Глава III
ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

- Статья 25. Органы социального партнерства

Глава IV
КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

- Статья 26. Ведение коллективных переговоров
Статья 27. Порядок ведения коллективных переговоров
Статья 28. Урегулирование разногласий
Статья 29. Гарантии и компенсации участникам коллективных переговоров

Глава V
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

- Статья 30. Коллективный трудовой договор
Статья 31. Содержание и структура коллективного трудового договора
Статья 32. Разработка проекта коллективного трудового договора и его заключение
Статья 33. Действие коллективного трудового договора
Статья 34. Изменение и дополнение коллективного трудового договора
Статья 35. Коллективное соглашение
Статья 36. Содержание и структура коллективного соглашения
Статья 37. Порядок разработки проекта коллективного соглашения и его заключения
Статья 38. Действие коллективного соглашения
Статья 39. Изменение и дополнение коллективного соглашения
Статья 40. Регистрация коллективного трудового договора и коллективного соглашения
Статья 41. Контроль за выполнением коллективного трудового договора и коллективного соглашения

Глава VI
УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

- Статья 42. Право работников на участие в управлении предприятием и формы участия

Глава VII
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

- Статья 43. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного трудового договора и коллективного соглашения

Статья 44. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного трудового договора или коллективного соглашения

Раздел III ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 45. Понятие индивидуального трудового договора

Статья 46. Стороны индивидуального трудового договора

Статья 47. Гарантии при приеме на работу

Статья 48. Право лица, поступающего на работу, на информацию об условиях индивидуального трудового договора

Статья 49. Содержание индивидуального трудового договора

Статья 50. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной индивидуальным трудовым договором

Статья 51. Особые условия индивидуального трудового договора

Статья 52. Мобильность как условие договора

Статья 53. Конфиденциальность как условие договора

Статья 54. Срок индивидуального трудового договора

Статья 55. Срочный индивидуальный трудовой договор

Глава II ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ИСПОЛНЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 56. Заключение индивидуального трудового договора

Статья 57. Документы, предъявляемые при заключении индивидуального трудового договора

Статья 58. Форма и вступление в силу индивидуального трудового договора

Статья 59. Исключена

Статья 60. Испытательный срок

Статья 61. Испытательный срок работников, принятых на работу на основании срочного индивидуального трудового договора

Статья 62. Запрещение применения испытательного срока

Статья 63. Результат испытательного срока

Статья 64. Исполнение индивидуального трудового договора

Статья 65. Оформление приема на работу

Статья 66. Трудовая книжка

Статья 67. Справка о работе и заработной плате

Глава III ИЗМЕНЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 68. Изменение индивидуального трудового договора

Статья 69. Временное изменение места работы

Статья 70. Направление в служебную командировку

Статья 71. Откомандирование

Статья 72. Оплата труда при откомандировании

Статья 73. Временное изменение места и специфики работы

Статья 74. Перевод на другую работу и перемещение

Глава IV

ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ДЕЙСТВИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 75. Общие положения

Статья 76. Приостановление действия индивидуального трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Статья 77. Приостановление действия индивидуального трудового договора по соглашению сторон

Статья 79. Порядок разрешения споров, связанных с приостановлением действия индивидуального трудового договора

Статья 80. Технический простой

Глава V

ПРЕКРАЩЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 81. Основания прекращения индивидуального трудового договора

Статья 82. Прекращение индивидуального трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Статья 83. Прекращение срочного индивидуального трудового договора

Статья 84. Недействительность индивидуального трудового договора

Статья 85. Отставка

Статья 86. Увольнение

Статья 87. Запрещение увольнения без согласия профсоюзного органа

Статья 88. Процедура увольнения в случае ликвидации предприятия, сокращения численности или штата работников

Статья 89. Восстановление на работе

Статья 90. Ответственность работодателя за незаконные перевод или освобождение работника

Глава VI

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Статья 91. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

Статья 92. Передача персональных данных работника

Статья 93. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

Статья 94. Ответственность за нарушение норм, регулирующих получение, хранение, обработку и защиту персональных данных работника

Раздел IV

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Глава I

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 95. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

Статья 96. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Статья 97. Неполное рабочее время

Статья 98. Распределение рабочего времени в пределах недели

Статья 99. Суммированный учет рабочего времени

Статья 100. Продолжительность ежедневной работы

Статья 101. Сменная работа

- Статья 102. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней
Статья 103. Работа в ночное время
Статья 104. Сверхурочная работа
Статья 105. Ограничение сверхурочных работ
Статья 106. Учет рабочего времени

Глава II ВРЕМЯ ОТДЫХА

- Статья 107. Перерывы для питания и ежедневный отдых
Статья 108. Перерывы для кормления детей
Статья 109. Еженедельный отдых
Статья 110. Работа в выходные дни
Статья 111. Нерабочие праздничные дни

Глава III ЕЖЕГОДНЫЕ ОТПУСКА

- Статья 112. Ежегодный оплачиваемый отпуск
Статья 113. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска
Статья 114. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск
Статья 115. Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска
Статья 116. График отпусков
Статья 117. Отпускное пособие
Статья 118. Ежегодное предоставление оплачиваемого отпуска. Исключительные случаи его перенесения
Статья 119. Компенсация за неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска
Статья 120. Отпуск без сохранения заработной платы
Статья 121. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска
Статья 122. Отзыв из отпуска

Глава IV СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА

- Статья 123. Медицинский отпуск
Статья 124. Отпуск по беременности и родам и частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком
Статья 125. Присоединение ежегодного оплачиваемого отпуска к отпуску по беременности и родам и отпуску по уходу за ребенком
Статья 126. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до шести лет
Статья 127. Отпуска работнику, усыновившему новорожденного ребенка или установившему над ним опеку

Раздел V ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Статья 128. Заработная плата
Статья 129. Государственные гарантии в области оплаты труда

Статья 130. Структура заработной платы, условия и системы оплаты труда

Глава II

ГАРАНТИРОВАННАЯ МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Статья 131. Минимальная заработная плата

Статья 132. Порядок установления и пересмотра минимальной заработной платы

Статья 133. Повышение уровня реального содержания заработной платы

Статья 134. Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе

Глава III

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Статья 135. Порядок установления заработной платы

Статья 136. Тарифная система оплаты труда

1.">Статья 136¹. Бестарифные системы оплаты труда

Статья 137. Стимулирующие выплаты

Статья 138. Вознаграждение по итогам работы за год

Статья 139. Оплата труда в неблагоприятных условиях

Статья 140. Введение новых и изменение существующих условий оплаты труда

Статья 141. Формы выплаты заработной платы

Статья 142. Сроки, периодичность и место выплаты заработной платы

Статья 143. Сроки расчета при прекращении индивидуального трудового договора

Статья 144. Приоритетность выплаты заработной платы

Статья 145. Компенсация потерь в связи с несвоевременной выплатой заработной платы

Статья 146. Ответственность за несвоевременную выплату заработной платы

Статья 147. Запрещение ограничения работника в свободном распоряжении заработанными средствами

Статья 148. Удержания из заработной платы

Статья 149. Ограничение размера удержаний из заработной платы

Статья 150. Запрещение удержаний из некоторых выплат, причитающихся работнику

Статья 151. Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки

Глава IV

ОПЛАТА ТРУДА В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ

Статья 152. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет и других категорий работников при сокращенной продолжительности ежедневной работы

Статья 153. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

Статья 154. Оплата труда инструкторов и учеников

Статья 155. Оплата труда совместителей

Статья 156. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника

Статья 157. Оплата сверхурочной работы

Статья 158. Компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

Статья 159. Оплата работы в ночное время

Статья 160. Право работодателя устанавливать стимулирующие и компенсационные выплаты

- Статья 161. Порядок оплаты труда при невыполнении норм выработки
- Статья 162. Порядок оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком
- Статья 163. Порядок оплаты времени простоя и работы при освоении нового производственного процесса
- Статья 164. Сохранение заработной платы при перемещении или переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу
- Статья 165. Средняя заработная плата
- 1.">Статья 165¹. Материальная помощь

Глава V НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- Статья 166. Гарантии в области нормирования труда
- Статья 167. Нормы труда
- Статья 168. Разработка, утверждение, замена и пересмотр единых и типовых норм труда
- Статья 169. Введение, замена и пересмотр норм труда
- Статья 170. Установление расценок при сдельной оплате труда
- Статья 171. Обеспечение нормальных условий труда для выполнения норм выработки (обслуживания)

Раздел VI ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Статья 172. Понятия гарантий и компенсаций
- Статья 173. Случаи предоставления гарантий и компенсаций

Глава II ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ПРИ НАПРАВЛЕНИИ В СЛУЖЕБНУЮ КОМАНДИРОВКУ И ПЕРЕЕЗДЕ НА РАБОТУ В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ

- Статья 174. Служебная командировка
- Статья 175. Гарантии при направлении в служебную командировку
- Статья 176. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой
- Статья 177. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность

Глава III ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

- Статья 178. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних специальных учебных заведениях
- Статья 179. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в системе постуниверситетского специализированного образования
- Статья 180. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях системы среднего профессионального образования
- Статья 181. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях системы общего среднего образования

Статья 182. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением

Глава IV

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ В СВЯЗИ С ПРЕКРАЩЕНИЕМ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 183. Преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения численности или штата работников

Статья 184. Гарантии в случае прекращения индивидуального трудового договора

Статья 185. Гарантии в случае прекращения индивидуального трудового договора в связи со сменой собственника предприятия

Статья 186. Выходное пособие

Глава V

ДРУГИЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Статья 187. Гарантии работникам, избранным на выборные должности

Статья 188. Гарантии на время исполнения государственных или общественных обязанностей

Статья 189. Гарантии и компенсации работникам, призванным на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу, а также на военные сборы

Статья 190. Гарантии работникам-донорам

Статья 191. Гарантии и компенсации работникам-изобретателям и рационализаторам

Статья 192. Компенсации за износ имущества, принадлежащего работникам

Статья 193. Гарантии работникам, направляемым на обследование (осмотр) в медицинское учреждение

Статья 194. Гарантии в связи с медицинским отпуском

Статья 195. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для прохождения курса профессиональной подготовки

Статья 196. Гарантии и компенсации при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях

Статья 197. Гарантии в сфере государственного социального страхования

Раздел VII

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА ПРЕДПРИЯТИЯ. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Глава I

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА

Статья 198. Общие положения

Статья 199. Содержание правил внутреннего распорядка предприятия

Статья 200. Дисциплинарные уставы и положения

Глава II

ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Статья 201. Дисциплина труда

Статья 202. Обеспечение дисциплины труда

Статья 203. Поощрения за успехи в работе

Статья 204. Порядок применения поощрений

Статья 205. Преимущества и льготы работникам, добросовестно и эффективно выполняющим свои трудовые обязанности

- Статья 206. Дисциплинарные взыскания
Статья 207. Органы, полномочные применять дисциплинарные взыскания
Статья 208. Порядок применения дисциплинарных взысканий
Статья 209. Сроки применения дисциплинарных взысканий
Статья 210. Применение дисциплинарного взыскания
Статья 211. Срок действия и последствия дисциплинарного взыскания

Раздел VIII ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Статья 212. Основные понятия
Статья 213. Права и обязанности работодателя в области профессиональной подготовки
Статья 214. Права и обязанности работников в области профессиональной подготовки

Глава II ДОГОВОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ

- Статья 215. Договор профессиональной квалификации

Глава III УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР И ДОГОВОР НЕПРЕРЫВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

- Статья 216. Ученический договор и договор непрерывной профессиональной подготовки
Статья 217. Содержание ученического договора и договора непрерывной профессиональной подготовки
Статья 218. Время ученичества и непрерывной профессиональной подготовки
Статья 219. Применение трудового законодательства в период ученичества и непрерывной профессиональной подготовки
Статья 220. Прекращение договора непрерывной профессиональной подготовки
Статья 221. Прекращение (расторжение) ученического договора

Раздел IX ОХРАНА ТРУДА

Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Статья 222. Основные направления государственной политики в области охраны труда
Статья 223. Координация деятельности по охране труда
Статья 224. Издание норм охраны труда и норм гигиены труда

Глава II ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА

- Статья 225. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда
Статья 226. Обязанности работника в области охраны труда

- Статья 227. Право работника на труд, отвечающий требованиям охраны труда
- Статья 228. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда
- Статья 229. Соответствие предприятий, зданий и иных сооружений требованиям охраны труда
- Статья 230. Соответствие технических средств стандартам и требованиям охраны и гигиены труда
- Статья 231. Ввод в производство средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви
- Статья 232. Организация рабочих мест
- Статья 233. Осуществление производственной деятельности и оказание услуг
- Статья 234. Служба охраны и гигиены труда
- Статья 235. Медицинская служба
- Статья 236. Комитет по охране и гигиене труда
- Статья 237. Разработка, реализация и финансирование мер по охране и гигиене труда
- Статья 238. Медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры
- Статья 239. Обучение работников в области охраны и гигиены труда
- Статья 240. Выдача средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви
- Статья 241. Выдача защитных санитарно-гигиенических материалов
- Статья 242. Обеспечение защитным питанием
- Статья 243. Расследование несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний
- Статья 244. Ответственность за нарушение требований охраны труда

Раздел X ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Статья 245. Особенности регулирования труда
- Статья 246. Категории работников, для которых устанавливаются особенности регулирования труда

Глава II ТРУД ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ И ДРУГИХ ЛИЦ

- Статья 247. Гарантии беременным женщинам и лицам, имеющим детей в возрасте до шести лет, при приеме на работу
- Статья 248. Работы, на которых запрещается применение труда женщин
- Статья 249. Ограничение направления в служебную командировку
- Статья 250. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет
- Статья 251. Запрещение увольнения беременных женщин и работников, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до шести лет
- Статья 252. Гарантии лицам, осуществляющим уход за детьми в отсутствие материнского ухода

Глава III

ТРУД ЛИЦ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

- Статья 253. Медицинские осмотры работников в возрасте до восемнадцати лет
- Статья 254. Норма труда работников в возрасте до восемнадцати лет
- Статья 255. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет
- Статья 256. Запрещение направления в служебную командировку работников в возрасте до восемнадцати лет
- Статья 257. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при увольнении

Глава IV

ТРУД РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ

- Статья 258. Общие положения
- Статья 259. Правовая основа регулирования труда руководителя предприятия
- Статья 260. Заключение индивидуального трудового договора с руководителем предприятия
- Статья 261. Работа руководителя предприятия по совместительству
- Статья 262. Материальная ответственность руководителя предприятия
- Статья 263. Дополнительные основания для прекращения индивидуального трудового договора, заключенного с руководителем предприятия
- Статья 264. Компенсация в связи с прекращением индивидуального трудового договора, заключенного с руководителем предприятия
- Статья 265. Отставка руководителя предприятия
- Статья 266. Другие особенности регулирования труда руководителей предприятий и членов коллегиальных органов

Глава V

РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

- Статья 267. Общие положения
- Статья 268. Особенности работы по совместительству некоторых категорий работников
- Статья 269. Ограничения работы по совместительству
- Статья 270. Документы, предъявляемые при заключении индивидуального трудового договора о работе по совместительству
- Статья 271. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха по месту работы по совместительству
- Статья 272. Ежегодный оплачиваемый отпуск при работе по совместительству
- Статья 273. Дополнительные основания прекращения индивидуального трудового договора с лицами, работающими по совместительству
- Статья 274. Выходное пособие лицам, работающим по совместительству

Глава VI

ТРУД РАБОТНИКОВ, ЗАКЛЮЧИВШИХ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР НА СРОК ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ

- Статья 275. Заключение индивидуального трудового договора на срок до двух месяцев
- Статья 276. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни
- Статья 277. Отпускное пособие

Статья 278. Прекращение индивидуального трудового договора

Глава VII

ТРУД РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ

Статья 279. Сезонные работы

Статья 280. Условия заключения индивидуального трудового договора с работниками, принимаемыми для выполнения сезонных работ

Статья 281. Отпускное пособие

Статья 282. Прекращение индивидуального трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах

Глава VIII

ТРУД РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ - ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

Статья 283. Особенности индивидуального трудового договора, заключаемого работником с работодателем - физическим лицом

Статья 284. Срок индивидуального трудового договора

Статья 285. Режим труда и отдыха

Статья 286. Изменение условий индивидуального трудового договора

Статья 287. Прекращение индивидуального трудового договора

Статья 288. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Статья 289. Документы, подтверждающие работу у работодателей - физических лиц

Глава IX

ТРУД НАДОМНИКОВ

Статья 290. Надомники

Статья 291. Условия, при которых допускается надомный труд

Статья 292. Прекращение индивидуального трудового договора с надомниками

Глава X

ТРУД РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТА

Статья 293. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств

Статья 294. Режим труда и отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

Статья 295. Права и обязанности работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

Глава XI

ТРУД РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИЙ В ОБЛАСТИ НАУКИ И ИНОВАЦИЙ

Статья 296. Право на занятие педагогической (преподавательской) деятельностью

Статья 297. Заключение индивидуального трудового договора с научными и педагогическими работниками высших учебных заведений

Статья 298. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

Статья 299. Ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск

Статья 300. Длительный отпуск педагогических работников и работников организаций в области науки и инноваций

Статья 301. Дополнительные основания прекращения индивидуального трудового договора с педагогическими работниками и с работниками организаций в области науки и инноваций

Глава XII
ТРУД РАБОТНИКОВ ДИПЛОМАТИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВ
И КОНСУЛЬСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

Статья 302. Особенности работы в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Республики Молдова

Статья 303. Условия труда работников, откомандированных в дипломатические представительства и консульские учреждения Республики Молдова

Статья 304. Гарантии и компенсации работникам, откомандированным в дипломатические представительства и консульские учреждения Республики Молдова

Статья 305. Прекращение деятельности в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Республики Молдова

Глава XIII
ТРУД РАБОТНИКОВ РЕЛИГИОЗНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

Статья 306. Стороны индивидуального трудового договора, заключенного с религиозным объединением

Статья 307. Внутренние установления религиозного объединения

Статья 308. Особенности заключения и изменения индивидуального трудового договора с религиозным объединением

Статья 309. Режим труда лиц, работающих в религиозных объединениях

Статья 310. Дополнительные основания прекращения индивидуального трудового договора, заключенного с религиозным объединением

Статья 311. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Глава XIV
ТРУД РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ НА ОСНОВЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НА ПЕРИОД ВЫПОЛНЕНИЯ ОПРЕДЕЛЕННОЙ РАБОТЫ

Статья 312. Индивидуальный трудовой договор на период выполнения определенной работы

Статья 313. Содержание индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы

Статья 314. Рабочее время и время отдыха

Статья 315. Приемка работы и прекращение индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы

Статья 316. Досрочное прекращение индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы

Глава XV
РАБОТА ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

Статья 317. Общие положения

Статья 318. Ограничение работы вахтовым методом

Статья 319. Продолжительность вахты

Статья 320. Учет времени работы вахтовым методом

Статья 321. Режим труда и отдыха при работе вахтовым методом

Статья 322. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом

Глава XVI
ТРУД ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Статья 323. Труд работников частей, организаций и учреждений Вооруженных сил Республики Молдова и органов публичной власти, в которых законом предусмотрена военная служба, а также лиц, проходящих гражданскую службу

Статья 324. Труд медицинских работников

Статья 325. Труд профессиональных спортсменов, работников средств массовой информации, театров, цирков, кинематографических, театральных и концертных организаций, а также других лиц, участвующих в создании и/или исполнении произведений

Статья 326. Труд в крестьянских (фермерских) хозяйствах

Раздел XI
МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Глава I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 327. Обязанность стороны индивидуального трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне договора

Статья 328. Возмещение материального ущерба сторонами индивидуального трудового договора

Глава II
ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА РАБОТОДАТЕЛЕМ

Статья 329. Возмещение работнику причиненного ему материального и морального ущерба

Статья 330. Обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный лицу в результате незаконного лишения возможности трудиться

Статья 331. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику

Статья 332. Порядок рассмотрения споров о возмещении материального и морального ущерба, причиненного работнику

Глава III
МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

Статья 333. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Статья 334. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

Статья 335. Право работодателя на отказ от взыскания материального ущерба с работника

Статья 336. Пределы материальной ответственности работника

Статья 337. Полная материальная ответственность работника

Статья 338. Случаи полной материальной ответственности работника

Статья 339. Договор о полной материальной ответственности работника

Статья 340. Коллективная (бригадная) материальная ответственность

Статья 341. Определение размера ущерба

Статья 342. Обязанность работодателя устанавливать размер материального ущерба и причины его возникновения

Статья 343. Добровольное возмещение материального ущерба работником

- Статья 344. Порядок возмещения материального ущерба
- Статья 345. Возмещение материального ущерба, причиненного предприятию по вине его руководителя
- Статья 346. Уменьшение размера материального ущерба, подлежащего возмещению работником
- Статья 347. Ограничение размера удержаний из заработной платы при возмещении материального ущерба

Раздел XII ТРУДОВАЯ ЮРИСДИКЦИЯ

Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Статья 348. Предмет трудовой юрисдикции
- Статья 349. Стороны индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов
- Статья 350. Принципы трудовой юрисдикции
- Статья 351. Органы трудовой юрисдикции
- Статья 352. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов
- Статья 353. Освобождение работников и их представителей от уплаты судебных расходов

Глава II ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ЮРИСДИКЦИЯ

- Статья 354. Индивидуальные трудовые споры
- Статья 355. Рассмотрение заявления о разрешении индивидуального трудового спора
- Статья 356. Исполнение решений о разрешении индивидуальных трудовых споров

Глава III РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

- Статья 357. Общие понятия
- Статья 358. Предъявление требований
- Статья 359. Примирительная процедура
- Статья 360. Разрешение коллективных трудовых конфликтов судебной инстанцией
- Статья 361. Установление недействительности коллективного трудового договора или коллективного соглашения и законности забастовки

Глава IV ЗАБАСТОВКА

- Статья 362. Объявление забастовки
- Статья 363. Организация забастовки на предприятии
- Статья 364. Организация забастовки на территориальном уровне
- Статья 365. Организация забастовки на отраслевом уровне
- Статья 366. Организация забастовки на национальном уровне
- Статья 367. Место проведения забастовки
- Статья 368. Приостановление забастовки
- Статья 369. Ограничение участия в забастовке

Статья 370. Ответственность за организацию незаконной забастовки

Раздел XIII

НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Глава I

ОРГАНЫ НАДЗОРА И КОНТРОЛЯ

Статья 371. Органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права

Глава II

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ

Статья 372. Инспекция труда

Статья 373. Задачи Инспекции труда

Статья 374. Полномочия Инспекции труда

Статья 375. Сотрудничество с другими органами, учреждениями и организациями

Статья 376. Основные права инспекторов труда

Статья 377. Обязанности и ответственность инспекторов труда

Статья 378. Независимость инспекторов труда

Статья 379. Обязанности работодателя по отношению к инспекторам труда

Статья 380. Обжалование мер, принятых инспекторами труда

Статья 381. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

Статья 382. Ответственность за воспрепятствование деятельности инспекторов труда

Статья 383. Государственный энергетический надзор

Статья 384. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор

Статья 385. Государственный надзор и контроль за ядерной и радиологической деятельностью

Глава III

ПРАВА ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ

ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ГАРАНТИИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Статья 386. Права профсоюзных органов при осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства

Статья 387. Гарантии лицам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от основной работы

Статья 388. Гарантии лицам, избранным в профсоюзные органы и освобожденным от основной работы

Статья 389. Защита профессиональными союзами трудовых, профессиональных, экономических и социальных прав и интересов работников

Статья 390. Обеспечение условий для деятельности профсоюзного органа на предприятии

Раздел XIV ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 391. Вступление в силу

Статья 392. Обязанности

Примечание: По всему тексту кодекса слова “Министерство здравоохранения и социальной защиты” заменить словами “Министерство здравоохранения”, а слова “Департамент чрезвычайных ситуаций” – словами “Служба гражданской защиты и чрезвычайных ситуаций” согласно Закону N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008

Примечание: По всему тексту кодекса слова “Министерство труда и социальной защиты” заменить словами “Министерство экономики и торговли”, слова “Министерство здравоохранения” – словами “Министерство здравоохранения и социальной защиты”, слова “Министерство иностранных дел” – словами “Министерство иностранных дел и европейской интеграции”, слова “Департамент стандартизации и метрологии” – словами “Служба стандартизации и метрологии”, слова “Департамент пограничных войск” – словами “Пограничная служба” в соответств. с Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006

Парламент принимает настоящий кодекс.

Раздел I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава I ВВОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные понятия

В настоящем кодексе следующие основные понятия используются в значении:

предприятие - предприятие, учреждение или организация со статусом юридического лица независимо от вида собственности, организационно-правовой формы и ведомственной подчиненности или отраслевой принадлежности;

работодатель - юридическое лицо (предприятие) или физическое лицо, нанимающее работников на основании индивидуального трудового договора, заключенного в соответствии с положениями настоящего кодекса;

работник - физическое лицо, выполняющее работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, и получающее заработную плату на основании индивидуального трудового договора;

представители работников - профсоюзный орган, действующий, как правило, на предприятии в соответствии с действующим законодательством и уставами профессиональных союзов, а в случае его отсутствия - иные представители работников предприятия, избранные ими в порядке, установленном настоящим кодексом (статья 21).

Статья 2. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

(1) Настоящий кодекс регулирует совокупность индивидуальных и коллективных трудовых отношений, контроль применения норм в этой области, трудовую юрисдикцию, а также иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми.

(2) Действие настоящего кодекса распространяется на трудовые отношения, регулируемые органическими законами и другими нормативными актами.

(3) В случаях, когда судебная инстанция определяет, что гражданским договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

Статья 3. Сфера действия настоящего кодекса

Положения настоящего кодекса распространяются на:

- а) работников - граждан Республики Молдова, работающих на основании индивидуального трудового договора в Республике Молдова, в том числе заключивших договор непрерывной профессиональной подготовки или договор профессиональной квалификации;
- б) работников - иностранных граждан или лиц без гражданства, работающих на основании индивидуального трудового договора у работодателя, осуществляющего деятельность в Республике Молдова;
- в) работников - граждан Республики Молдова, работающих в дипломатических представительствах Республики Молдова за рубежом;
- г) работодателей - физических или юридических лиц публичного, частного или смешанного сектора, использующих наемный труд;
- д) работников аппаратов общественных, религиозных объединений, профессиональных союзов, патронатов, фондов, партий и других некоммерческих организаций, использующих наемный труд.

Статья 4. Законодательные и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются Конституцией Республики Молдова, настоящим кодексом, другими законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права:

- а) постановлениями Парламента;
- б) указами Президента Республики Молдова;
- в) постановлениями и распоряжениями Правительства;
- г) актами о труде, изданными Министерством экономики и торговли, другими центральными отраслевыми органами публичного управления в пределах делегированных им Правительством полномочий;
- д) актами органов местного публичного управления;
- е) нормативными актами на уровне предприятия;
- ж) коллективными трудовыми договорами и коллективными соглашениями; а также
- з) международными договорами, соглашениями, конвенциями и иными международными актами, одной из сторон которых является Республика Молдова.

Глава II

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

Статья 5. Основные принципы регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Исходя из норм международного права и в соответствии с Конституцией Республики Молдова основными принципами регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений являются:

- а) свобода труда, включающая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который соглашается без принуждения, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий;
- б) запрещение принудительного (обязательного) труда и дискриминации в сфере трудовых отношений;
- в) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- г) обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности и гигиены труда, и права на отдых, включая регулирование продолжительности рабочего времени, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней;
- д) равенство прав и возможностей работников;
- е) гарантирование права каждого работника на своевременную, в полном размере и справедливую оплату труда, обеспечивающую ему и его семье достойное существование;

g) обеспечение равенства работников, без всякой дискриминации, при продвижении по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации;

h) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, в том числе права работников на объединение в профессиональные союзы и членство в них и права работодателей на объединение в патронаты и членство в них;

i) обеспечение права работников на участие в управлении предприятием, осуществляемое в предусмотренных законом формах;

j) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

k) обязательность полного возмещения работодателем материального и морального ущерба, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

l) установление государственных гарантий обеспечения прав работников и работодателей, а также осуществление контроля за их соблюдением;

m) обеспечение права каждого работника на защиту своих трудовых прав и свобод, в том числе права на прямое обращение в органы надзора и контроля, органы трудовой юрисдикции;

n) обеспечение права на разрешение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;

o) обязанность сторон коллективных и индивидуальных трудовых договоров соблюдать договорные условия, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и соответственно право работника требовать от работодателя выполнения его обязанностей по отношению к работникам, соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

p) обеспечение права профессиональных союзов осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства;

r) обеспечение права работников на защиту чести, достоинства и профессиональной репутации в период трудовой деятельности;

s) гарантирование права на обязательное социальное и медицинское страхование работников.

[Ст.5 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.5 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 6. Неограничение права на труд и свобода труда

(1) Свобода труда гарантирована Конституцией Республики Молдова.

(2) Каждый свободен в выборе места работы, профессии, рода занятий или деятельности.

(3) Никто не может быть обязан работать или не работать на протяжении всей своей жизни на определенном рабочем месте или по определенной профессии, какими бы они ни были.

(4) Любая сделка, совершенная с нарушением положений частей (1), (2) и (3), является недействительной.

Статья 7. Запрещение принудительного (обязательного) труда

(1) Принудительный (обязательный) труд запрещен.

(2) Принудительный (обязательный) труд означает любой труд или любую службу, к которым лицо принуждается либо на которые оно не давало своего согласия.

(3) Запрещается использование принудительного (обязательного) труда в любой форме, а именно:

a) в качестве меры политического или воспитательного воздействия либо меры наказания за поддержку или выражение политических взглядов или убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

b) в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

с) в качестве средства обеспечения трудовой дисциплины;
d) в качестве меры наказания за участие в забастовке;
е) в качестве меры дискриминации по признаку расы, национальности, вероисповедания или социального положения.

(4) К принудительному (обязательному) труду относятся:

а) нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;

б) требование работодателя исполнения работником трудовых обязанностей при отсутствии систем коллективной или индивидуальной защиты либо в случае, когда выполнение требуемой работы может угрожать жизни или здоровью работника.

(5) Не считаются принудительным (обязательным) трудом:

а) военная служба или заменяющая ее деятельность лиц, которые согласно закону не проходят обязательную военную службу;

б) труд осужденного лица в период лишения свободы или в случае условно-досрочного освобождения от наказания, осуществляемый в нормальных условиях;

с) труд в условиях стихийных бедствий или иной опасности, а также труд, являющийся частью обычных гражданских обязанностей, установленных законом.

Статья 8. Запрещение дискриминации в сфере труда

(1) В рамках трудовых отношений действует принцип равноправия всех работников. Запрещается любая прямая или косвенная дискриминация работника по признаку пола, возраста, расы, национальности, вероисповедания, политических убеждений, социального происхождения, места жительства, наличия физических, умственных или психических отклонений, членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, а также по иным критериям, не связанным с профессиональными качествами работника.

(2) Не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений или отдельных прав для работников, обусловленных требованиями, специфическими для данного вида труда или предусмотренными действующим законодательством, либо особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Статья 9. Основные права и обязанности работника

(1) Работник имеет право на:

а) заключение, изменение, приостановление действия и расторжение индивидуального трудового договора в порядке, установленном настоящим кодексом;

б) работу согласно условиям индивидуального трудового договора;

с) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации, охраны и гигиены труда, коллективным трудовым договором и коллективными соглашениями;

д) своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполненной работы;

е) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

ф) полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны и гигиены труда на рабочем месте;

г) обращение к работодателю, в патронаты, профессиональные союзы, органы центрального и местного публичного управления, органы трудовой юрисдикции;

h) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в соответствии с настоящим кодексом и иными нормативными актами;

i) свободное объединение в профессиональные союзы, в том числе создание профсоюзных организаций и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

ж) участие в управлении предприятием в соответствии с настоящим кодексом и коллективным трудовым договором;

к) ведение коллективных переговоров и заключение через своих представителей коллективного трудового договора и коллективных соглашений, а также на информацию о их выполнении;

л) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов не запрещенными законом способами;

м) разрешение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов, в том числе право на забастовку, в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;

н) возмещение причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей материального и морального ущерба в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;

о) обязательное социальное и медицинское страхование в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

(2) Работник обязан:

а) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные индивидуальным трудовым договором;

б) выполнять установленные нормы труда;

в) соблюдать правила внутреннего распорядка предприятия;

г) соблюдать трудовую дисциплину;

д) соблюдать требования по охране и гигиене труда;

е) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

ж) незамедлительно сообщать работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей или сохранности имущества работодателя;

з) уплачивать в установленном порядке взносы обязательного государственного социального страхования и взносы обязательного медицинского страхования;

и) выполнять другие обязанности, предусмотренные действующим законодательством, коллективным трудовым договором и коллективными соглашениями.

[Ст.9 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.9 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 10. Права и обязанности работодателя

(1) Работодатель имеет право:

а) заключать, изменять, приостанавливать действие и расторгать индивидуальные трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных настоящим кодексом и иными нормативными актами;

б) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя;

в) поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

г) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;

д) издавать нормативные акты на уровне предприятия;

е) создавать патронаты в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

(2) Работодатель обязан:

а) соблюдать законы и иные нормативные акты, условия коллективного трудового договора и коллективных соглашений;

б) соблюдать условия индивидуальных трудовых договоров;

в) ежегодно утверждать штаты предприятия;

г) предоставлять работникам работу, обусловленную индивидуальным трудовым договором;

- е) обеспечивать работникам условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- ф) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- г) обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- h) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим кодексом, коллективным трудовым договором и индивидуальными трудовыми договорами;
- и) вести коллективные переговоры и заключать коллективный трудовой договор в порядке, установленном настоящим кодексом;
- j) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного трудового договора и контроля за его выполнением;
- к) своевременно выполнять предписания государственных органов по надзору и контролю, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- l) рассматривать обращения работников или их представителей по поводу нарушений законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и информировать указанных лиц о принятых мерах в установленные законом сроки;
- m) создавать условия для участия работников в управлении предприятием в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;
- n) обеспечивать работникам санитарно-бытовые условия, необходимые для исполнения ими своих трудовых обязанностей;
- о) осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством;
- р) возмещать причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей материальный и моральный ущерб в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;
- г) исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим кодексом, иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным и индивидуальным трудовыми договорами.

[Ст.10 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 11. Нормативное и договорное регулирование трудовых отношений

(1) Минимальный уровень трудовых прав и гарантий для работников устанавливается настоящим кодексом и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

(2) Индивидуальными и коллективными трудовыми договорами и коллективными соглашениями могут быть установлены для работников дополнительные, помимо предусмотренных настоящим кодексом и иными нормативными актами, трудовые права и гарантии.

Статья 12. Недействительность условий индивидуальных и коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений или правовых актов, изданных органами публичного управления, ухудшающих положение работников

Условия индивидуальных и коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений или правовых актов, изданных органами публичного управления, указанными в пунктах d) и e) статьи 4, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными и не имеют юридических последствий.

[Ст.12 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 13. Приоритетность международных договоров, соглашений, конвенций и иных международных актов о труде

Если международными договорами, соглашениями, конвенциями или иными международными актами, одной из сторон которых является Республика Молдова, предусмотрены иные положения, чем содержащиеся в настоящем кодексе, приоритет имеют международные нормы.

Статья 14. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим кодексом

(1) Течение сроков, с которыми настоящим кодексом связывается возникновение или прекращение трудовых отношений, начинается на следующий день после даты, которой определено возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей.

(2) Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

(3) Если конец срока, исчисляемого месяцами, приходится на месяц с большим или меньшим числом дней по сравнению с месяцем, с которого началось течение срока, то днем истечения срока считается последний день месяца, в котором истекает срок.

(4) Если последний день срока приходится на нерабочий день, днем окончания срока считается первый следующий за ним рабочий день.

Раздел II СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 15. Понятие социального партнерства

Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей) и соответствующими органами публичной власти в процессе определения и реализации социальных и экономических прав и интересов сторон.

Статья 16. Стороны социального партнерства

(1) Сторонами социального партнерства на уровне предприятия являются работники и работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

(2) Сторонами социального партнерства на национальном, отраслевом и территориальном уровнях являются профессиональные союзы, патронаты и соответствующие органы публичной власти в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

(3) Органы публичной власти являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей либо их представителей, уполномоченных законом или работодателями.

Статья 17. Основные принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

- a) законность;
- b) равноправие сторон;
- c) паритет представительства сторон;
- d) полномочность представителей сторон;
- e) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- f) соблюдение сторонами норм действующего законодательства;
- g) взаимное доверие между сторонами;
- h) оценка реальных возможностей выполнения обязательств, взятых на себя сторонами;
- i) приоритетность примирительных методов и процедур и обязательность взаимных консультаций сторон по вопросам труда и социальной политики;

j) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности (коллективные трудовые договоры и коллективные соглашения), и взаимное информирование об изменениях ситуации;

k) принятие решений и осуществление действий в рамках согласованных сторонами правил и процедур;

l) обязательность выполнения коллективных трудовых договоров, коллективных соглашений и иных договоренностей;

m) контроль за выполнением коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений;

n) ответственность сторон за невыполнение взятых на себя обязательств;

o) создание государством благоприятных условий для развития социального партнерства.

Статья 18. Система социального партнерства

Система социального партнерства включает следующие уровни:

a) национальный уровень, устанавливающий основы регулирования социально-экономических и трудовых отношений в Республике Молдова;

b) отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда и социальной сфере в отдельной отрасли (отраслях) национальной экономики;

c) территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда и социальной сфере в административно-территориальных единицах второго уровня;

d) уровень предприятия, устанавливающий конкретные взаимные обязательства работников и работодателей в сфере труда и социальной сфере.

Статья 19. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

a) коллективные переговоры по разработке проектов коллективных трудовых договоров, коллективных соглашений и их заключение на двух- и трехсторонней основе через представителей сторон социального партнерства;

b) участие в рассмотрении проектов нормативных актов и предложений, касающихся социально-экономических реформ, в совершенствовании трудового законодательства, обеспечении гражданского примирения, разрешении коллективных трудовых конфликтов;

c) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

d) участие работников (их представителей) в управлении предприятием.

Глава II

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ

Статья 20. Представители работников в социальном партнерстве

(1) Представителями работников в социальном партнерстве являются профсоюзные органы на уровне предприятия, на территориальном, отраслевом и национальном уровнях, уполномоченные в соответствии с уставами профессиональных союзов и действующим законодательством.

(2) Интересы работников предприятия в социальном партнерстве при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении и дополнении коллективного трудового договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении предприятием представляют профсоюзный орган предприятия, а в случае его отсутствия - иные представители, избираемые работниками предприятия.

(3) Интересы работников в социальном партнерстве на территориальном, отраслевом и национальном уровнях при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении и дополнении коллективных соглашений, разрешении коллективных трудовых конфликтов, в том числе касающихся заключения, изменения или дополнения коллективных соглашений, при осуществлении контроля за их выполнением представляют соответствующие профсоюзные органы.

Статья 21. Избранные представители работников

(1) Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный орган представлять их интересы в трудовых отношениях с работодателем.

(2) На предприятии, где не созданы профсоюзы, интересы работников могут быть защищены избранными ими представителями.

(3) Работники избирают своих представителей на общем собрании (конференции) работников числом голосов не менее половины от общего числа работников (делегатов) предприятия.

(4) Число избираемых представителей работников устанавливается общим собранием (конференцией) работников исходя из общей численности работников предприятия.

(5) Полномочия избранных представителей работников, порядок осуществления полномочий, а также сроки и пределы мандата представителей устанавливаются общим собранием (конференцией) работников в нормативном акте на уровне предприятия.

[Ст.21 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 22. Обязанности работодателя по созданию условий для деятельности представителей работников в социальном партнерстве

Работодатель обязан создавать условия для деятельности представителей работников в соответствии с настоящим кодексом, Законом о профессиональных союзах, другими нормативными актами, коллективными соглашениями и коллективным трудовым договором.

Статья 23. Представители работодателей в социальном партнерстве

(1) Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении или дополнении коллективного трудового договора являются руководитель предприятия или уполномоченные им лица в соответствии с настоящим кодексом, иными нормативными актами и учредительными документами предприятия.

(2) При проведении коллективных переговоров, заключении, изменении или дополнении коллективных соглашений, а также при разрешении коллективных трудовых конфликтов по поводу их заключения, изменения или дополнения интересы работодателей представляют при необходимости соответствующие патронаты.

Статья 24. Иные представители работодателей в социальном партнерстве

Государственные и муниципальные предприятия, а также организации и учреждения, финансируемые из национального публичного бюджета, могут быть представлены органами центрального и местного публичного управления, уполномоченными законом или руководителями этих предприятий, организаций и учреждений.

Глава III

ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 25. Органы социального партнерства

(1) В целях регулирования социально-экономических отношений в сфере социального партнерства создаются следующие структуры:

а) на национальном уровне - Национальная комиссия по консультациям и коллективным переговорам;

б) на отраслевом уровне - отраслевые комиссии по консультациям и коллективным переговорам;

с) на территориальном уровне - территориальные комиссии по консультациям и коллективным переговорам;

d) на уровне предприятия - комиссии по социальному диалогу работодатель - работники.

(2) Создание и деятельность комиссий национального, отраслевого и территориального уровней, предусмотренных пунктами а) - с) части (1), регулируются органическим законом, а комиссий на уровне предприятия, предусмотренных пунктом d) части (1), - типовым положением, утвержденным Национальной комиссией по консультациям и коллективным переговорам, которое публикуется в Официальном мониторе Республики Молдова.

[Ст.25 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Глава IV КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Статья 26. Ведение коллективных переговоров

(1) Представители работников и работодателей имеют право инициировать и участвовать в коллективных переговорах по разработке, заключению, изменению или дополнению коллективного трудового договора или коллективных соглашений.

(2) Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

Статья 27. Порядок ведения коллективных переговоров

(1) Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов, регулируемых коллективными трудовыми договорами и коллективными соглашениями.

(2) На предприятиях, где часть работников не являются членами профсоюза, эти работники могут уполномочить профсоюзный орган представлять их интересы на переговорах в соответствии с частью (1) статьи 21.

(3) При отсутствии на предприятии профсоюза представительство интересов работников осуществляют избранные ими представители в соответствии с частью (2) статьи 21.

(4) При наличии на национальном, отраслевом или территориальном уровне нескольких профсоюзных органов создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки проекта коллективного соглашения и его заключения. Формирование представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства профсоюзных органов в зависимости от численности членов профсоюза.

(5) Право на ведение коллективных переговоров, подписание коллективных соглашений от имени работников на национальном, отраслевом или территориальном уровне принадлежит соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждый из них пользуется правом быть представленным в едином представительном органе для ведения коллективных переговоров. При отсутствии соглашения о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов.

(6) Стороны обязаны предоставлять друг другу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, не позднее чем через две недели с момента запроса.

(7) Участники коллективных переговоров, другие лица, причастные к коллективным переговорам, обязаны не разглашать полученную информацию, если она составляет государственную или коммерческую тайну. Лица, разгласившие указанную информацию, несут дисциплинарную, материальную, административную, гражданскую или уголовную ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

(8) Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров устанавливаются представителями сторон, участвующими в переговорах.

Статья 28. Урегулирование разногласий

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или по отдельным вопросам, составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного трудового договора или коллективного соглашения, производится в порядке, установленном настоящим кодексом.

Статья 29. Гарантии и компенсации участникам коллективных переговоров

(1) Лица, участвующие в коллективных переговорах, разработке проекта коллективного трудового договора или коллективного соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на срок, установленный соглашением сторон, но не более чем на три месяца.

(2) Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном действующим законодательством, коллективным трудовым договором или коллективным соглашением. Работа экспертов, специалистов и посредников оплачивается приглашающей стороной, если коллективным трудовым договором или коллективным соглашением не предусмотрено иное.

(3) Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены без предварительного согласия уполномочившего их органа, за исключением случаев увольнения, предусмотренных настоящим кодексом за совершение дисциплинарного проступка.

Глава V

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

Статья 30. Коллективный трудовой договор

(1) *Коллективный трудовой договор* - правовой акт, регулирующий трудовые и иные социальные отношения на предприятии, заключенный в письменной форме между работниками и работодателем в лице их представителей.

(2) Коллективный трудовой договор может быть заключен как по предприятию в целом, так и в его филиалах и представительствах.

(3) При заключении коллективного трудового договора в филиале или представительстве предприятия стороной договора является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Статья 31. Содержание и структура коллективного трудового договора

(1) Содержание и структура коллективного трудового договора определяются сторонами.

(2) В коллективный трудовой договор могут быть включены взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- a) формы, системы и размеры оплаты труда;
- b) выплата пособий, компенсаций;
- c) механизм регулирования оплаты труда с учетом уровня инфляции и достижения экономических показателей, предусмотренных коллективным трудовым договором;
- d) рабочее время и время отдыха, а также вопросы, касающиеся порядка предоставления и продолжительности отпусков;
- e) улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- f) соблюдение интересов работников при приватизации предприятия и жилищного фонда, находящегося на его балансе;
- g) экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- h) гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- i) восстановление здоровья, отдых работников и членов их семей;
- j) контроль за выполнением положений коллективного трудового договора, процедура его изменения и дополнения;

- k) обеспечение нормальных условий для деятельности представителей работников;
- l) ответственность сторон;
- m) отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного трудового договора; а также
- n) по другим вопросам, определенным сторонами.

(3) В коллективном трудовом договоре могут быть предусмотрены с учетом финансово-экономического положения работодателя льготы и преимущества для работников, а также условия труда, более благоприятные по сравнению с предусмотренными действующим законодательством и коллективными соглашениями.

(4) В коллективный трудовой договор могут быть включены и нормативные положения, если они не противоречат действующему законодательству.

Статья 32. Разработка проекта коллективного трудового договора и его заключение

(1) Проект коллективного трудового договора разрабатывается сторонами в соответствии с настоящим кодексом и иными нормативными актами.

(2) Если в течение трех месяцев со дня начала переговоров не было достигнуто согласие по отдельным положениям проекта коллективного трудового договора, стороны обязаны подписать коллективный трудовой договор по согласованным условиям с одновременным составлением протокола разногласий.

(3) Неразрешенные разногласия являются предметом дальнейших коллективных переговоров либо разрешаются в соответствии с настоящим кодексом и иными нормативными актами.

Статья 33. Действие коллективного трудового договора

(1) Коллективный трудовой договор вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного договором.

(1¹) Срок действия коллективного трудового договора устанавливается сторонами и не может быть менее одного года.

(2) Коллективный трудовой договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования предприятия или расторжения индивидуального трудового договора с руководителем предприятия.

(3) При реорганизации путем объединения (слияния и присоединения), дробления (разделения и выделения) или преобразования либо ликвидации предприятия коллективный трудовой договор сохраняет свое действие в течение всего периода реорганизации или ликвидации.

(4) При смене вида собственности предприятия коллективный трудовой договор сохраняет свое действие в течение шести месяцев со дня перехода права собственности.

(5) При реорганизации или смене вида собственности предприятия любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного трудового договора или продлении действия прежнего.

(6) По истечении срока, на который был заключен коллективный трудовой договор, его действие сохраняется до момента заключения нового договора или принятия сторонами решения о продлении срока действия прежнего.

(7) Действие коллективного трудового договора, заключенного по предприятию в целом, распространяется на всех работников предприятия, его филиалов и представительств.

[Ст.33 дополнена Законом N 60-ХVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 34. Изменение и дополнение коллективного трудового договора

Изменение и дополнение коллективного трудового договора производятся в порядке, установленном настоящим кодексом для его заключения.

Статья 35. Коллективное соглашение

(1) Коллективное соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования трудовых отношений и связанных с ними социально-экономических отношений, заключаемый уполномоченными представителями работников и работодателей на национальном, территориальном и отраслевом уровнях в пределах их компетенции.

(2) В коллективное соглашение могут быть включены положения, касающиеся:

- a) оплаты труда;
- b) условий и охраны труда;
- c) режима труда и отдыха;
- d) развития социального партнерства;
- e) иных вопросов, определенных сторонами.

Статья 36. Содержание и структура коллективного соглашения

Содержание и структура коллективного соглашения определяются по соглашению между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в коллективное соглашение.

Статья 37. Порядок разработки проекта коллективного соглашения и его заключения

(1) Проект коллективного соглашения разрабатывается в процессе коллективных переговоров.

(2) Ведение переговоров, заключение и изменение условий коллективного соглашения соответствующего уровня, требующих вложения бюджетных средств, осуществляются сторонами, как правило, до разработки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия коллективного соглашения.

(3) Порядок и сроки разработки проекта коллективного соглашения и его заключения устанавливаются органом социального партнерства соответствующего уровня.

(4) Неразрешенные разногласия являются предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с настоящим кодексом и иными нормативными актами.

(5) Коллективное соглашение подписывается представителями сторон.

Статья 38. Действие коллективного соглашения

(1) Коллективное соглашение, заключенное на национальном уровне (генеральное соглашение), вступает в силу со дня его опубликования в Официальном мониторе Республики Молдова.

(2) Коллективные соглашения других уровней вступают в силу со дня их регистрации в соответствии со статьей 40 либо со дня, указанного в тексте соглашения, но не ранее дня регистрации.

(3) Срок действия коллективного соглашения устанавливается сторонами и не может быть менее одного года.

(4) В случае, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких коллективных соглашений, приоритет имеют наиболее благоприятные для них условия этих соглашений.

(5) Действие коллективного соглашения распространяется на работников и работодателей, уполномочивших своих представителей на участие в коллективных переговорах, разработку и заключение коллективного соглашения от их имени, на соответствующие органы публичной власти в пределах взятых ими обязательств, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.

(6) Действие коллективного соглашения распространяется на всех работодателей, являющихся членами патроната, заключившего соглашение. Прекращение членства в патронате не освобождает работодателя от выполнения условий соглашения, заключенного в период его членства в патронате. Работодатель, вступивший в патронат в период действия коллективного соглашения, обязан выполнять положения данного соглашения.

(7) Порядок опубликования коллективных соглашений, заключенных на отраслевом и территориальном уровнях, устанавливается сторонами.

Статья 39. Изменение и дополнение коллективного соглашения

Изменение и дополнение коллективного соглашения производятся в порядке, установленном настоящим кодексом для его заключения.

Статья 40. Регистрация коллективного трудового договора и коллективного соглашения

(1) Коллективный трудовой договор в течение семи календарных дней со дня заключения направляется одной из подписавших его сторон на регистрацию в территориальную инспекцию труда.

(2) Коллективное соглашение отраслевого и территориального уровней в течение семи календарных дней со дня заключения направляется одной из подписавших его сторон на регистрацию в Министерство экономики и торговли.

(3) Коллективное соглашение национального уровня не подлежит регистрации.

[Ст.40 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 41. Контроль за выполнением коллективного трудового договора и коллективного соглашения

(1) Контроль за выполнением коллективного трудового договора и коллективного соглашения осуществляется сторонами социального партнерства через их представителей и Инспекцией труда в соответствии с действующим законодательством.

(2) При проведении указанного контроля представители сторон обязаны обмениваться необходимой для этого информацией.

Глава VI

УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Статья 42. Право работников на участие в управлении предприятием и формы участия

(1) Право работников на участие в управлении предприятием непосредственно или через их представительные органы и формы этого участия регулируются настоящим кодексом, иными нормативными актами, учредительными документами предприятия и коллективным трудовым договором.

(2) Участие работников в управлении предприятием может осуществляться в форме:

а) участия в разработке проектов нормативных актов в социально-экономической сфере на уровне предприятия;

а¹) участия в утверждении нормативных актов на уровне предприятия в случаях, предусмотренных настоящим кодексом и другими законодательными или нормативными актами;

б) запроса мнения представителей работников по вопросам, затрагивающим права и интересы трудового коллектива;

в) сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства; а также

д) в иных формах, не противоречащих действующему законодательству.

[Ст.42 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Глава VII

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 43. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного трудового договора и коллективного соглашения

(1) Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного трудового договора или коллективного соглашения либо отказывающиеся от подписания согласованного коллективного трудового

договора или коллективного соглашения, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

(2) Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного трудового договора или коллективного соглашения, а также лица, виновные в предоставлении неполной или недостоверной информации, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

Статья 44. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного трудового договора или коллективного соглашения

Лица, виновные в нарушении или невыполнении положений коллективного трудового договора или коллективного соглашения, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

Раздел III ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 45. Понятие индивидуального трудового договора

Индивидуальный трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, на основании которого работник обязуется выполнять работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, на которую он назначен, с соблюдением правил внутреннего распорядка предприятия, а работодатель обязуется обеспечить работнику условия труда, предусмотренные настоящим кодексом, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать ему заработную плату.

Статья 46. Стороны индивидуального трудового договора

(1) Сторонами индивидуального трудового договора являются работник и работодатель.

(2) Физическое лицо приобретает трудоспособность по достижении возраста шестнадцати лет.

(3) Физическое лицо может заключить индивидуальный трудовой договор и по достижении возраста пятнадцати лет с письменного согласия родителей или его законных представителей и при условии, что работа не причинит вреда его здоровью, развитию, учебному процессу и профессиональной подготовке.

(4) Запрещается прием на работу лиц, не достигших возраста пятнадцати лет, а также лиц, лишенных судебной инстанцией права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, - на соответствующие должности или для занятия соответствующей деятельностью.

(5) Стороной индивидуального трудового договора в качестве работодателя может быть физическое или юридическое лицо независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, использующее наемный труд.

(6) Работодатель - юридическое лицо может заключать индивидуальные трудовые договоры с момента приобретения статуса юридического лица.

(7) Работодатель - физическое лицо может заключать индивидуальные трудовые договоры с момента приобретения полной дееспособности.

(8) Запрещается заключение индивидуального трудового договора с целью занятия незаконной либо аморальной работой или деятельностью.

(9) Стороной индивидуального трудового договора может быть гражданин Республики Молдова, иностранный гражданин или лицо без гражданства, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Статья 47. Гарантии при приеме на работу

(1) Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу.

(2) Запрещается любое прямое или косвенное ограничение прав либо установление прямых или косвенных преимуществ при заключении индивидуального трудового договора в зависимости от пола, расы, национальности, вероисповедания, места жительства, политических убеждений или социального происхождения.

(3) Отказ работодателя в приеме на работу оформляется в письменной форме с указанием данных, предусмотренных пунктом б) части (1) статьи 49, и может быть обжалован в судебную инстанцию.

[Ст.47 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 48. Право лица, поступающего на работу, на информацию об условиях индивидуального трудового договора

До заключения индивидуального трудового договора работодатель обязан ознакомить лицо, поступающее на работу, с основными положениями, которые будут включены в индивидуальный трудовой договор (статья 49).

Статья 49. Содержание индивидуального трудового договора

(1) Содержание индивидуального трудового договора определяется по соглашению сторон с учетом положений действующего законодательства и включает следующее:

- a) фамилию и имя работника;
- b) идентификационные реквизиты работодателя;
- c) срок договора;
- d) дату вступления в силу договора;
- d¹) специальность, профессию, квалификацию, должность;
- e) должностные функции;
- f) риски, сопутствующие должности;
- g) права и обязанности работника;
- h) права и обязанности работодателя;
- i) условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, надбавки, премии и материальную помощь;
- ж) компенсации и выплаты, в том числе за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда;
- k) место работы;
- l) режим труда и отдыха;
- m) испытательный срок (в случае необходимости);
- n) продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и условия его предоставления;
- o) положения коллективного трудового договора и правил внутреннего распорядка предприятия, касающиеся условий труда работника;
- p) условия социального страхования;
- г) условия медицинского страхования.

(2) Индивидуальный трудовой договор может содержать и иные условия, не противоречащие действующему законодательству.

(3) Запрещается установление в индивидуальном трудовом договоре условий, ухудшающих положение работника по сравнению с действующими нормативными актами, коллективными соглашениями и коллективным трудовым договором.

(4) Если работнику предстоит работать за рубежом, работодатель обязан своевременно предоставить в его распоряжение всю информацию, предусмотренную частью (1), и дополнительно следующую информацию:

- a) продолжительность работы за рубежом;
- b) валюта, в которой будет оплачиваться труд, а также форма оплаты;
- c) компенсации и преимущества в денежном и/или натуральном выражении, связанные с переездом;

d) особые условия страхования.

(5) При приеме на работу в Республике Молдова иностранных граждан принимаются во внимание также положения межгосударственных (межправительственных) актов, стороной которых является Республика Молдова, касающиеся правового статуса этих лиц.

[Ст.49 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.49 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 50. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной индивидуальным трудовым договором

Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной индивидуальным трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим кодексом.

Статья 51. Особые условия индивидуального трудового договора

(1) Кроме общих положений, предусмотренных статьей 49, стороны могут обсудить в ходе переговоров и включить в индивидуальный трудовой договор следующие особые условия:

a) мобильность;

b) конфиденциальность;

c) возмещение транспортных расходов, расходов по оплате коммунальных услуг, предоставление жилья;

d) иные особые условия, не противоречащие действующему законодательству.

(2) За выполнение особых условий, предусмотренных частью (1), работнику могут быть предоставлены право на особое вознаграждение и/или иные права согласно индивидуальному трудовому договору. В случае невыполнения этих условий работник может быть лишен предоставленных ему прав, а в отдельных случаях и принужден возместить ущерб, причиненный работодателю.

[Ст.51 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 52. Мобильность как условие договора

Мобильность как условие договора означает возможность работодателя использовать работника для работы, которая в силу своей специфики не предполагает стабильного рабочего места, в рамках того же предприятия.

[Ст.52 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 53. Конфиденциальность как условие договора

(1) Конфиденциальность как условие договора означает, что стороны договорились не разглашать в течение действия индивидуального трудового договора и не более трех месяцев (не более одного года для лиц, занимающих ответственные должности) после его прекращения сведения или информацию, ставших им известными в период действия данного договора в соответствии с правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным или индивидуальным трудовым договором.

(2) Несоблюдение конфиденциальности влечет возмещение ущерба виновной стороной.

Статья 54. Срок индивидуального трудового договора

(1) Индивидуальный трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

(2) Индивидуальный трудовой договор может быть заключен и на определенный срок, не превышающий пяти лет, в соответствии с требованиями настоящего кодекса.

(3) Если в индивидуальном трудовом договоре не указан срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Статья 55. Срочный индивидуальный трудовой договор

Индивидуальный трудовой договор может быть заключен на определенный срок в соответствии с частью (2) статьи 54 только для выполнения работ, носящих непостоянный характер, в следующих случаях:

а) на период временного отсутствия работника, действие индивидуального договора которого приостановлено (за исключением случаев его участия в забастовке) либо на период нахождения его в одном из отпусков, предусмотренных статьями 112, 120, 123, 124, 126, 178, 299 и 300;

б) на время выполнения временных работ продолжительностью до двух месяцев, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода года;

с) с лицами, откомандированными на работу за пределы Республики Молдова;

д) на время стажировки и профессиональной подготовки работника на другом предприятии;

е) с лицами, обучающимися по дневной форме обучения;

ф) с лицами, вышедшими согласно действующему законодательству на пенсию по возрасту или пенсию за выслугу лет (либо приобретшими право на такую пенсию) и нетрудоустроенными, – на срок до двух лет. Данный срок может быть продлен сторонами с учетом требований части (2) статьи 54, части (1) и пункта а) части (2) статьи 68;

г) с научными работниками учреждений, занимающихся научными исследованиями и разработками, педагогическими работниками и ректорами высших учебных заведений, а также с директорами колледжей - по результатам конкурса, проведенного в соответствии с действующим законодательством;

h) на период избрания работника на определенный срок на выборную должность в центральных и местных органах публичной власти, а также в профсоюзных органах, органах патронатов, других некоммерческих организаций, хозяйственных товариществ и обществ;

и) с руководителями предприятий, их заместителями и главными бухгалтерами предприятий;

j) на период выполнения безработными оплачиваемых общественных работ в порядке, установленном Правительством;

к) на время выполнения определенной работы;

l) с творческими работниками из области искусства и культуры;

m) с работниками религиозных объединений; а также

n) в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

[Ст.55 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.55 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Глава II

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ИСПОЛНЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 56. Заключение индивидуального трудового договора

(1) Индивидуальный трудовой договор заключается на основе переговоров между работником и работодателем. Заключение индивидуального трудового договора могут предшествовать специфические обстоятельства (проведение конкурса, избрание на должность и пр.).

(2) Работник вправе одновременно заключить индивидуальные трудовые договоры и с другими работодателями (работа по совместительству), если это не запрещено действующим законодательством.

(3) Индивидуальный трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и скрепляется печатью предприятия, с присвоением номера из реестра предприятия. Один экземпляр индивидуального трудового договора вручается работнику, другой хранится у работодателя.

Статья 57. Документы, предъявляемые при заключении индивидуального трудового договора

(1) При заключении индивидуального трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- а) удостоверение личности или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда лицо поступает на работу впервые или трудоустраивается по совместительству;
- в) документы воинского учета - для призывников и резервистов;
- г) диплом об образовании, квалификационное свидетельство, подтверждающее наличие специальной подготовки, - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или качеств;
- е) медицинское заключение - в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

(2) Требовать от лиц, поступающих на работу, иные документы, кроме предусмотренных частью (1), работодателю запрещается.

Статья 58. Форма и вступление в силу индивидуального трудового договора

(1) Индивидуальный трудовой договор заключается в письменной форме. Индивидуальный трудовой договор, заключенный до дня вступления в силу настоящего кодекса, может быть оформлен в письменной форме только с согласия сторон. Предложение работодателя об оформлении индивидуального трудового договора в письменной форме доводится до сведения работника под расписку приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя. Предложение работника об оформлении индивидуального трудового договора в письменной форме доводится до сведения работодателя путем подачи и регистрации его письменного заявления. Мотивированный отказ одной из сторон оформить в письменной форме индивидуальный трудовой договор сообщается другой стороне письменным ответом в течение пяти рабочих дней.

(2) Индивидуальный трудовой договор вступает в силу со дня его подписания, если в договоре не предусмотрено иное.

(3) Если индивидуальный трудовой договор не был оформлен письменно, он считается заключенным на неопределенный срок и порождает юридические последствия со дня, когда работник был допущен к работе работодателем или другим должностным лицом предприятия, наделенным полномочиями по приему на работу. Если работник докажет факт допущения его к работе, письменное оформление индивидуального трудового договора осуществляется впоследствии работодателем в обязательном порядке.

(4) При приеме на работу без соблюдения соответствующего письменного оформления работодатель обязан также оформить индивидуальный трудовой договор в соответствии с положениями настоящего кодекса на основании протокола контроля, составленного инспектором труда.

[Ст.58 изменена Законом N 60-ХVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.58 дополнена Законом N 8-ХVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

[Ст.59 исключена Законом N 60-ХVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 60. Испытательный срок

(1) С целью проверки профессиональных способностей работника при заключении индивидуального трудового договора может быть установлен испытательный срок до трех месяцев, а для должностных лиц, перечень которых утверждается работодателем после консультации с представителями работников, - до шести месяцев. При приеме на работу неквалифицированных рабочих испытательный срок устанавливается как исключение и не может превышать 15 календарных дней.

(2) В испытательный срок не включаются период нахождения работника в медицинском отпуске и другие периоды, когда он отсутствовал на работе по уважительным причинам, подтвержденным документально.

(3) Условие об испытательном сроке должно быть предусмотрено в индивидуальном трудовом договоре. При отсутствии в договоре такого условия считается, что работник был принят на работу без испытательного срока.

(4) На протяжении испытательного срока работник пользуется всеми правами и исполняет обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным и индивидуальными трудовыми договорами.

(5) В течение действия индивидуального трудового договора может быть установлен только один испытательный срок.

[Ст.60 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 61. Испытательный срок работников, принятых на работу на основании срочного индивидуального трудового договора

Испытательный срок для работников, принятых на работу на основании срочного индивидуального трудового договора, не может превышать:

а) 15 календарных дней при заключении индивидуального трудового договора на срок от трех до шести месяцев;

б) 30 календарных дней при заключении индивидуального трудового договора на срок более шести месяцев.

Статья 62. Запрещение применения испытательного срока

Запрещается применение испытательного срока при заключении индивидуального трудового договора в отношении:

а) молодых специалистов, выпускников многопрофильных профессиональных училищ и ремесленных училищ;

б) лиц в возрасте до восемнадцати лет;

в) лиц, поступающих на работу по конкурсу;

г) лиц, поступающих на работу в порядке перевода с другого предприятия;

д) беременных женщин;

е) инвалидов;

ж) лиц, избранных на выборную должность;

з) лиц, поступающих на работу на основании индивидуального трудового договора сроком до трех месяцев.

[Ст.62 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 63. Результат испытательного срока

(1) Если в течение испытательного срока индивидуальный трудовой договор не был прекращен по основаниям, предусмотренным настоящим кодексом, действие договора продолжается и его последующее прекращение допускается только на общих основаниях.

(2) При неудовлетворительном результате испытательного срока этот факт устанавливается в приказе (распоряжении, решении, постановлении) об увольнении работника, который издается работодателем до истечения данного срока, без выплаты выходного пособия. Работник вправе обжаловать увольнение в судебную инстанцию.

[Ст.63 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 64. Исполнение индивидуального трудового договора

(1) Права и обязанности, связанные с трудовыми отношениями между работодателем и работником, устанавливаются путем переговоров и закрепляются в коллективном и индивидуальном трудовых договорах, за исключением случаев, предусмотренных законом.

(2) Работники не могут отказаться от прав, установленных настоящим кодексом. Любое соглашение, направленное на отказ от признанных прав работников или их ограничение, является недействительным.

(3) При реорганизации предприятия либо полном или частичном переходе права собственности на предприятие к правопреемнику переходят существующие на данный момент права и обязанности, вытекающие из коллективного и индивидуальных трудовых договоров.

[Ст.64 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 65. Оформление приема на работу

(1) Прием на работу оформляется приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя, изданным на основании согласованного и подписанного сторонами индивидуального трудового договора.

(2) Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя о приеме на работу доводится до сведения работника под расписку в срок до трех рабочих дней со дня подписания сторонами индивидуального трудового договора. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему в течение трех рабочих дней копию приказа (распоряжения, решения, постановления), заверенную в установленном порядке.

(3) При приеме на работу или при переводе на другую работу в соответствии с положениями настоящего кодекса работодатель обязан:

а) ознакомить работника с поручаемой ему работой, условиями труда, его правами и обязанностями;

б) ознакомить работника с правилами внутреннего распорядка предприятия и коллективным трудовым договором;

в) проинструктировать работника по технике безопасности, гигиене труда, мерам противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

[Ст.65 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 66. Трудовая книжка

(1) Трудовые книжки ведутся на всех работников, проработавших на предприятии свыше пяти рабочих дней.

(2) В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, а также о поощрениях за успехи в работе на предприятии. Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку не вносятся.

(3) Запись о причинах прекращения индивидуального трудового договора производится в строгом соответствии с положениями действующего законодательства с указанием на соответствующую статью закона, ее часть, пункт, подпункт.

(4) В случае прекращения индивидуального трудового договора по инициативе работника по основаниям, с которыми законодательство связывает возможность предоставления определенных льгот и преимуществ, запись о прекращении индивидуального трудового договора производится с указанием этих оснований.

(5) При прекращении индивидуального трудового договора трудовая книжка возвращается работнику в день освобождения от работы.

(6) Порядок ведения, хранения и учета трудовых книжек устанавливается Правительством.

[Ст.66 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 67. Справка о работе и заработной плате

Работодатель обязан выдать работнику по его письменному заявлению в течение трех рабочих дней справку о работе на данном предприятии с указанием специальности, квалификации, должности, продолжительности работы и размера заработной платы.

[Ст.67 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Глава III

ИЗМЕНЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 68. Изменение индивидуального трудового договора

(1) Индивидуальный трудовой договор может быть изменен только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.

(2) Изменением индивидуального трудового договора признается изменение или дополнение, касающееся:

а) срока договора;

[Пкт.б) исключен Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

с) специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных статьей 51, и др.);

d) размера оплаты труда;

е) режима труда и отдыха;

f) специальности, профессии, квалификации, должности;

g) характера и порядка предоставления льгот, если такие предусмотрены договором.

(3) Изменение работодателем иных, чем указанные в части (2), условий индивидуального трудового договора в одностороннем порядке допускается, в порядке исключения, только в случаях и на условиях, предусмотренных настоящим кодексом.

[Ст.68 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.68 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 69. Временное изменение места работы

(1) Место работы может быть временно изменено работодателем в случае направления работника в служебную командировку или откомандирования его на другое место работы в соответствии со статьями 70 и 71.

(2) На время служебной командировки или откомандирования на другое место работы за работником сохраняется должность, средняя заработная плата и другие права, предусмотренные коллективным и индивидуальным трудовыми договорами.

Статья 70. Направление в служебную командировку

Работник может быть направлен в служебную командировку на срок не более 60 календарных дней в порядке и на условиях, предусмотренных статьями 174 - 176.

Статья 71. Откомандирование

(1) Откомандирование работника на другое место работы может быть произведено только с его письменного согласия на срок не более одного года и осуществляется на основании отдельного срочного индивидуального трудового договора.

(2) При необходимости срок откомандирования может быть продлен по соглашению сторон, но не более чем еще на один год.

(3) Отдельные категории работников, предусмотренные в статье 302, могут быть откомандированы на срок, превышающий указанный в части (1).

(4) Откомандированный работник имеет право на возмещение транспортных расходов и расходов по найму жилья, а также на получение специального пособия в соответствии с положениями действующего законодательства, условиями коллективного и/или индивидуального трудовых договоров.

(5) При откомандировании может быть изменена и специфика работы, но только с письменного согласия работника.

[Ст.71 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 72. Оплата труда при откомандировании

(1) Оплата труда при откомандировании на другое место работы производится предприятием, на которое работник откомандирован. В случае неплатежеспособности этого предприятия обязанность по оплате выполненной работы возлагается на предприятие, откомандировавшее работника, с правом предъявления регрессного иска предприятию, на которое был откомандирован работник.

(2) Если условия оплаты труда или время отдыха на новом месте работы отличаются от тех, которыми работник пользовался на предприятии, его откомандировавшем, к работнику применяются более выгодные условия.

[Ст.72 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 73. Временное изменение места и специфики работы

В случае возникновения ситуаций, предусмотренных пунктами а) и б) части (2) статьи 104, работодатель может временно, на срок, не превышающий одного месяца, изменить работнику место и специфику работы без его согласия и без внесения соответствующих изменений в индивидуальный трудовой договор.

Статья 74. Перевод на другую работу и перемещение

(1) Перевод работника на другую постоянную работу на том же предприятии с изменением индивидуального трудового договора в соответствии со статьей 68, а равно трудоустройство в порядке перевода на постоянную работу на другом предприятии либо перевод в другую местность вместе с предприятием допускается только с письменного согласия сторон.

(2) Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении более легкой работы, работодатель обязан перевести с его письменного согласия на другую работу, которая ему не противопоказана. В случае отказа работника от перевода индивидуальный трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом х) части (1) статьи 86. При отсутствии необходимого рабочего места индивидуальный трудовой договор расторгается на основании пункта d) части (1) статьи 86.

(3) При переводе согласно частям (1) и (2) стороны вносят в индивидуальный трудовой договор необходимые изменения в соответствии со статьей 68 на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который доводится до сведения работника под расписку в течение трех рабочих дней.

(4) Не является переводом и не требует согласия работника перемещение его на том же предприятии на другое рабочее место, в другое структурное подразделение предприятия, находящееся в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, предусмотренных индивидуальным трудовым договором. В случае перемещения работодатель издает приказ (распоряжение, решение, постановление), который доводится до сведения работника под расписку в течение трех рабочих дней.

[Ст.74 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.74 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Глава IV ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ДЕЙСТВИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 75. Общие положения

(1) Действие индивидуального трудового договора может быть приостановлено по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, по соглашению сторон или по инициативе одной из сторон.

(2) Приостановление действия индивидуального трудового договора предполагает приостановление работы работником и выплаты ему вознаграждений (заработной платы, надбавок, других выплат) работодателем.

(3) На весь период приостановления действия индивидуального трудового договора права и обязанности сторон, кроме указанных в части (2), продолжают действовать, если иное не предусмотрено действующими нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным и индивидуальным трудовыми договорами.

(4) Приостановление действия индивидуального трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных пунктами а) и б) статьи 76, производится путем издания работодателем приказа (распоряжения, решения, постановления), который доводится до сведения работника под расписку не позднее дня приостановления.

[Ст.75 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 76. Приостановление действия индивидуального трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Действие индивидуального трудового договора приостанавливается по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- а) отпуск по беременности и родам;
- б) болезнь или травма;

[Пкт.с) исключен Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

- д) карантин;
- е) призыв на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу;
- ф) форс-мажорные обстоятельства, подтвержденные в установленном порядке, не влекущие прекращения трудовых отношений;
- г) направление в судебную инстанцию уголовного дела о совершении работником преступления, несовместимого с выполняемой работой, - до вступления в законную силу судебного решения;
- h) пропуск по вине работника срока прохождения медицинского осмотра;
- і) установление медицинским заключением противопоказаний, исключающих возможность выполнения работы, указанной в индивидуальном трудовом договоре;
- ј) требование контрольных или правоохранительных органов в соответствии с действующим законодательством;
- к) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного заключением компетентного медицинского учреждения или актом комиссии, образованной из равного числа представителей работодателя и работников;
- l) участие в забастовке, объявленной в соответствии с настоящим кодексом;
- м) установление на определенный срок группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; а также
- п) по иным обстоятельствам, предусмотренным действующим законодательством.

Статья 77. Приостановление действия индивидуального трудового договора по соглашению сторон

Действие индивидуального трудового договора приостанавливается по соглашению сторон, оформленному письменно, по следующим причинам:

- а) предоставление отпуска без сохранения заработной платы на срок более одного месяца;
- б) прохождение курса профессиональной подготовки или стажировки с отрывом от работы на срок более 60 календарных дней;
- с) технический простой;
- д) уход за больным ребенком в возрасте до семи лет;
- е) уход за ребенком-инвалидом в возрасте до шестнадцати лет;
- е¹) откомандирование;
- ф) по иным причинам, предусмотренным законодательством.

[Ст.77 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 78. Приостановление действия индивидуального трудового договора по инициативе одной из сторон

(1) Действие индивидуального трудового договора приостанавливается по инициативе работника по следующим причинам:

- а) отпуск по уходу за ребенком в возрасте до шести лет;
- б) отпуск по уходу за больным членом семьи продолжительностью до одного года согласно медицинскому заключению;
- в) прохождение курса профессиональной подготовки вне предприятия согласно части (3) статьи 214;
- г) занятие выборной должности в органе публичной власти, профессионального союза или патроната;
- д) неудовлетворительные условия охраны труда; а также
- е) по иным причинам, предусмотренным действующим законодательством.

(2) Действие индивидуального трудового договора может быть приостановлено по инициативе работодателя:

- а) на время служебного расследования, проводимого в соответствии с требованиями настоящего кодекса;

[Пкт.б) исключен Законом N 60-ХVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

- с) в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Статья 79. Порядок разрешения споров, связанных с приостановлением действия индивидуального трудового договора

Споры, связанные с приостановлением действия индивидуального трудового договора, разрешаются в порядке, установленном статьями 354 - 356.

Статья 80. Технический простой

(1) Технический простой означает временную невозможность продолжения предприятием или его структурным подразделением производственной деятельности по объективным экономическим причинам.

(2) Продолжительность технического простоя не может превышать трех месяцев в течение календарного года.

(3) Во время технического простоя работники находятся в распоряжении работодателя, с тем чтобы он имел возможность в любое время распорядиться о возобновлении деятельности.

(4) На период технического простоя работники получают пособие в размере не менее 75 процентов основной заработной платы, за исключением случаев приостановления индивидуального трудового договора в соответствии с пунктом с) статьи 77.

(5) Порядок выполнения работниками обязанности находиться в распоряжении работодателя, а также конкретный размер получаемого ими пособия в период технического простоя устанавливаются приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя, коллективным трудовым договором и коллективными соглашениями.

[Ст.80 изменена Законом N 60-ХVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.80 дополнена Законом N 8-ХVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Глава V

ПРЕКРАЩЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 81. Основания прекращения индивидуального трудового договора

(1) Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:

- а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статьи 82, 305 и 310);
- б) по инициативе одной из сторон (статьи 85 и 86).

(2) Во всех случаях, предусмотренных частью (1), днем прекращения индивидуального трудового договора считается последний день работы работника.

(3) Индивидуальный трудовой договор прекращается на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который доводится до сведения работника под расписку не позднее дня освобождения от работы.

[Ст.81 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 82. Прекращение индивидуального трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Индивидуальный трудовой договор прекращается по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

а) смерть работника, признание его умершим или безвестно отсутствующим решением судебной инстанции;

б) смерть работодателя - физического лица, признание его умершим или безвестно отсутствующим решением судебной инстанции;

с) признание договора недействительным решением судебной инстанции - со дня вступления решения в законную силу, за исключением случаев, предусмотренных частью (3) статьи 84;

д) отзыв компетентными органами лицензии (разрешения) на осуществление деятельности предприятия, - со дня отзыва соответствующей лицензии (разрешения);

е) применение к работнику решением судебной инстанции уголовного наказания, исключающего возможность продолжения работы на предприятии, - со дня вступления в законную силу такого судебного решения;

ф) истечение срока действия срочного индивидуального трудового договора - со дня, указанного в договоре, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

г) завершение работы, предусмотренной индивидуальным трудовым договором, заключенным на время выполнения определенной работы;

h) завершение сезона в случае заключения индивидуального трудового договора для выполнения сезонных работ;

и) достижение возраста 65 лет руководителем государственного, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом;

ж) форс-мажорные обстоятельства, подтвержденные в установленном порядке, исключающие возможность продолжения трудовых отношений; а также

к) при наличии иных оснований, предусмотренных статьями 305 и 310.

Примечание.

Лица, освобожденные от работы на основании пункта и), могут трудоустроиться на определенный срок в соответствии с пунктом ф) статьи 55 на любую должность, кроме должности руководителя государственного, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом.

[Ст.82 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.82 изменена Законом N 269-XVI от 28.07.06, в силу 28.07.06]

[Ст.82 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 83. Прекращение срочного индивидуального трудового договора

(1) В случае прекращения срочного индивидуального трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть извещен об этом работодателем в письменной форме не менее чем за 10 рабочих дней.

(2) Срочный индивидуальный трудовой договор может быть прекращен досрочно только по соглашению сторон, оформленному письменно, в случаях и порядке, предусмотренных договором, за исключением случаев, указанных в настоящем кодексе.

(3) Срочный индивидуальный трудовой договор, заключенный на время исполнения трудовых обязанностей работника, действие индивидуального трудового договора которого приостановлено или который находится в соответствующем отпуске, (пункт а) статьи 55), прекращается в день возвращения этого работника на работу.

(4) Если по истечении действия срочного индивидуального трудового договора ни одна из сторон не потребовала его прекращения и трудовые отношения фактически продолжаются, договор считается продленным на неопределенный срок.

(5) Срочный индивидуальный трудовой договор может быть прекращен досрочно в случаях, указанных в статьях 82 и 86, а также по письменному соглашению сторон в случаях, предусмотренных частью (2) статьи 85.

[Ст.83 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.83 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 84. Недействительность индивидуального трудового договора

(1) Несоблюдение любого из установленных настоящим кодексом условий заключения индивидуального трудового договора влечет его недействительность.

(2) Признание индивидуального трудового договора недействительным имеет последствия для будущего.

(3) Недействительность индивидуального трудового договора может быть устранена выполнением соответствующих условий, предусмотренных настоящим кодексом.

(4) В случае, когда одно из условий индивидуального трудового договора становится недействительным по причине установления для работника прав ниже уровня, предписанного законодательством, коллективными соглашениями или коллективным трудовым договором, это условие автоматически заменяется минимальным относящимся к данному случаю условием, предусмотренным законодательством, соглашением или договором.

(5) Недействительность индивидуального трудового договора устанавливается решением судебной инстанции.

Статья 85. Отставка

(1) Работник имеет право на отставку – расторжение по собственной инициативе индивидуального трудового договора, заключенного на неопределенный срок, за исключением положения части (4¹), – известив об этом работодателя письменным заявлением за 14 календарных дней. Течение указанного срока начинается на следующий день после даты регистрации данного заявления.

(2) В случае отставки работника в связи с выходом на пенсию, установлением группы инвалидности, отпуском по уходу за ребенком, зачислением в учебное заведение, переездом на местожительство в другую местность, уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (за ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет), избранием на выборную должность, приемом на работу по конкурсу на другое предприятие, нарушением работодателем индивидуального и/или коллективного трудовых договоров, действующего трудового законодательства работодатель обязан принять отставку в сокращенный срок, указанный в поданном и зарегистрированном заявлении, к которому прилагается соответствующий документ, подтверждающий такое право.

(3) По истечении сроков, указанных в частях (1), (2) и (4¹), работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выплатить работнику все причитающиеся ему суммы и выдать ему трудовую книжку и другие документы, связанные с его трудовой деятельностью на предприятии.

(3¹) Индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут по письменному соглашению сторон до истечения сроков, указанных в частях (1), (2) и (4¹).

(4) До истечения сроков, указанных в частях (1), (2) и (4¹), работник вправе в любое время отозвать свое заявление или подать новое заявление об аннулировании первого. В этом случае работодатель вправе освободить работника, только если до отзыва (аннулирования) поданного заявления был заключен индивидуальный трудовой договор с другим работником в соответствии с требованиями настоящего кодекса.

(4¹) Руководитель предприятия, его заместители и главный бухгалтер вправе подать в отставку до истечения срока действия индивидуального трудового договора в случаях, предусмотренных договором, известив об этом работодателя письменным заявлением за один месяц.

(5) Если по истечении сроков, указанных в частях (1), (2) и (4¹), работник фактически не был освобожден от занимаемой должности и продолжает далее трудовую деятельность, не подтвердив в письменной форме своего желания расторгнуть индивидуальный трудовой договор, его освобождение не допускается.

[Ст.85 в редакции Закона N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.85 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 86. Увольнение

(1) Увольнение - расторжение по инициативе работодателя индивидуального трудового договора, заключенного на неопределенный срок, и срочного индивидуального трудового договора - допускается по следующим основаниям:

- a) неудовлетворительный результат испытательного срока работника (часть (2) статьи 63);
- b) ликвидация предприятия либо прекращение деятельности работодателя - физического лица;
- c) сокращение численности или штата работников предприятия;
- d) установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению;
- e) установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии;
- f) смена собственника предприятия (в отношении руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера);
- g) неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее применялись дисциплинарные взыскания;
- h) отсутствие на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- i) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного в порядке, предусмотренном в пункте k) статьи 76;
- j) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества предприятия, установленное решением судебной инстанции или органа, в компетенцию которого входит применение административных взысканий;
- k) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, если эти действия могут служить основанием для утраты доверия работодателя к данному работнику;
- l) неоднократное в течение года грубое нарушение устава учебного заведения педагогическим работником (статья 301);
- m) совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с занимаемой должностью;
- n) применение (в том числе однократное) педагогическим работником к воспитанникам физического или психического насилия (статья 301);
- o) подписание руководителем предприятия (филиала, подразделения), его заместителями или главным бухгалтером необоснованного правового акта, причинившего материальный ущерб предприятию;
- p) однократное грубое нарушение своих служебных полномочий руководителем предприятия, его заместителями или главным бухгалтером;

Примечание: См. Поправку из Monitorul Oficial N 204-207 от 26.09.2003, стр.6 (слова "филиала, подразделения" исключить)

г) предъявление работником работодателю при заключении индивидуального трудового договора подложных документов (часть (1) статьи 57), подтвержденное в установленном порядке;

с) в отношении работников, работающих по совместительству, - заключение индивидуального трудового договора с другим лицом, для которого данная профессия, специальность или должность будет являться основной (статья 273);

т) восстановление на работе по решению судебной инстанции лица, ранее выполнявшего эту работу, если перемещение или перевод работника на другую работу согласно настоящему кодексу невозможны;

и) перевод работника на другое предприятие с его согласия и с согласия обоих работодателей;

v) отказ работника продолжать работу в связи со сменой собственника или реорганизацией предприятия, а также переходом предприятия в подчинение другого органа;

х) отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения (часть (2) статьи 74);

у) отказ работника от перевода в другую местность в связи с перемещением в эту местность предприятия (часть (1) статьи 74); а также

z) по другим основаниям, предусмотренным настоящим кодексом и иными законами.

(2) Не допускается увольнение работника в период пребывания его в медицинском отпуске, ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до шести лет, в период исполнения государственных или общественных обязанностей, а также в период откомандирования, за исключением случаев ликвидации предприятия.

[Ст.86 изменена Законом N 60-ХVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 87. Запрещение увольнения без согласия профсоюзного органа

(1) Увольнение работников - членов профсоюза в случаях, предусмотренных пунктами с), d), e), g) и h) части (1) статьи 86, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия. В остальных случаях увольнение допускается после предварительной консультации с профсоюзным органом (профсоюзным организатором) предприятия.

(2) Увольнение лица, избранного в профсоюзный орган и не освобожденного от основной работы, допускается с соблюдением общего порядка и только с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого является данное лицо.

(3) Руководители первичной профсоюзной организации (профсоюзные организаторы), не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

(4) Профсоюзные органы (профсоюзные организаторы), указанные в частях (1) - (3), обязаны сообщить работодателю в течение 10 рабочих дней со дня его обращения о своем согласии или несогласии (консультативное мнение) с увольнением работника. В случае неполучения работодателем ответа в указанный срок согласие (консультативное мнение) соответствующего органа подразумевается.

Статья 88. Процедура увольнения в случае ликвидации предприятия, сокращения численности или штата работников

(1) Работодатель вправе уволить работников в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата работников (пункты b) и c) части (1) статьи 86) только при условии:

а) издания юридически обоснованного приказа (распоряжения, решения, постановления) о ликвидации предприятия либо сокращении численности или штата работников;

б) издания приказа (распоряжения, решения, постановления) об извещении работников под расписку за два месяца до ликвидации предприятия либо сокращения численности или штата работников. В случае сокращения численности или штата работников предприятия извещаются только лица, рабочие места которых сокращаются;

- с) письменного предложения работнику одновременно с извещением об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предприятия другого места работы (должности) на данном предприятии;
- d) сокращения в первую очередь вакантных рабочих мест;
- е) расторжения индивидуального трудового договора в первую очередь с работниками, работающими по совместительству;
- f) предоставления работнику, подлежащему увольнению, одного рабочего дня в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска другой работы;
- g) представления агентству занятости населения в установленном порядке информации о подлежащих увольнению работниках за два месяца до увольнения;
- h) обращения в профсоюзный орган за согласием на увольнение работников в порядке, установленном настоящим кодексом;
- i) уведомления не менее чем за три месяца профсоюзных органов предприятия и соответствующей отрасли о реорганизации или ликвидации предприятия, влекущих массовое сокращение рабочих мест, и ведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов работников. Критерии массового сокращения рабочих мест устанавливаются коллективными соглашениями.

(2) В случае неиздания приказа (распоряжения, решения, постановления) об увольнении работника по истечении двухмесячного срока после предварительного извещения эта процедура не может быть повторена в течение того же календарного года. В двухмесячный срок не включаются периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном и медицинском отпуске.

(3) Сокращенное рабочее место не может быть восстановлено в штате предприятия в течение календарного года, в котором имело место увольнение работника, его занимавшего.

(4) В случае ликвидации предприятия работодатель обязан соблюдать условия процедуры увольнения, предусмотренные пунктами а), b), f), g) и i) части (1).

[Ст.88 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.88 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 89. Восстановление на работе

(1) Работник, незаконно переведенный на другую работу или незаконно освобожденный от работы, может быть восстановлен на работе посредством прямых переговоров с работодателем, а в случае спора – решением судебной инстанции.

(2) При рассмотрении индивидуального трудового спора судебной инстанцией работодатель обязан доказать законность и привести основания перевода или освобождения работника. В случае увольнения члена профсоюза без согласия профсоюзного органа, когда получение такого согласия работодателем является обязательным согласно статье 87, судебная инстанция своим решением восстанавливает работника на работе.

[Ст.89 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.89 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 90. Ответственность работодателя за незаконные перевод или освобождение работника

(1) При восстановлении на работе работника, незаконно переведенного на другую работу или незаконно освобожденного от работы, работодатель обязан возместить ему нанесенный ущерб.

(2) Возмещение работодателем ущерба, нанесенного работнику, включает:

а) обязательную компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника за этот период;

б) возмещение дополнительных расходов, связанных с обжалованием перевода на другую работу или освобождения от работы (консультация специалистов, судебные расходы и др.);

с) возмещение причиненного работнику морального ущерба.

(3) Размер суммы возмещения морального ущерба определяется судебной инстанцией с учетом оценки действий работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы работника.

(4) Вместо восстановления на работе стороны могут заключить мировое соглашение, а в случае спора судебная инстанция может взыскать с работодателя в пользу работника с его согласия дополнительную компенсацию, помимо сумм, указанных в части (2), в размере не менее трех его средних месячных заработных плат.

[Ст.90 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Глава VI ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Статья 91. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

а) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях соблюдения положений действующего законодательства, содействия в трудоустройстве, обучении и продвижении по работе, обеспечения личной безопасности работника, контроля количества и качества выполненной работы и обеспечения сохранности имущества предприятия;

б) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться действующим законодательством;

в) все персональные данные работника следует получать у него самого или из указанного им источника;

г) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических и религиозных убеждениях, а также о его частной жизни. В случаях, предусмотренных законом, работодатель вправе запрашивать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

д) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в профсоюзе, общественных и религиозных объединениях, партиях и других общественно-политических организациях, за исключением случаев, предусмотренных законом;

е) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронным путем;

ж) защита персональных данных работника от незаконного их использования или утраты обеспечивается работодателем за свой счет;

з) работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами, устанавливающими порядок обработки и хранения персональных данных работников предприятия, а также проинформированы о своих правах и обязанностях в этой области;

и) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту персональных данных;

к) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

Статья 92. Передача персональных данных работника

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

а) не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения возникновения угрозы жизни или здоровью работника, а также в случаях, предусмотренных законом;

б) не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

с) предупреждать лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц письменного подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим конфиденциальности, за исключением случаев, предусмотренных законом;

д) разрешать доступ к персональным данным работника только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица вправе запрашивать только те персональные данные работника, которые необходимы для осуществления ими конкретных полномочий;

е) не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением сведений, касающихся возможности выполнения работником своих трудовых обязанностей;

ф) передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим кодексом, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для осуществления указанными представителями своих полномочий.

Статья 93. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работник имеет право на:

а) получение полной информации о своих персональных данных и порядке их обработки;

б) свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любого правового акта, содержащего его персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством;

с) определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

д) доступ к относящимся к нему медицинским данным, в том числе через медицинского работника по его выбору;

е) требование об исключении или исправлении неверных и/или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего кодекса. При отказе работодателя исключить или исправить неверные персональные данные работник имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии, обосновав его;

ф) обжалование в судебную инстанцию любых неправомерных действий или бездействия работодателя, допущенных при получении, хранении, обработке и защите персональных данных работника.

Статья 94. Ответственность за нарушение норм, регулирующих получение, хранение, обработку и защиту персональных данных работника

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, хранение, обработку и защиту персональных данных работника, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Раздел IV РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Глава I РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 95. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

(1) Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка предприятия, условиями индивидуального и коллективного трудовых договоров исполняет трудовые обязанности.

(2) Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятий не может превышать 40 часов в неделю.

Статья 96. Сокращенная продолжительность рабочего времени

(1) Для отдельных категорий работников в зависимости от возраста, состояния здоровья, условий работы и других обстоятельств в соответствии с действующим законодательством и индивидуальным трудовым договором устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

(2) Сокращенная недельная продолжительность рабочего времени составляет:

а) 24 часа - для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет;

б) 35 часов - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

с) 35 часов - для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, согласно перечню, утвержденному Правительством.

(3) Для отдельных категорий работников, труд которых требует повышенных интеллектуальных и психо-эмоциональных усилий, продолжительность рабочего времени устанавливается Правительством и не может превышать 35 часов в неделю.

(4) Для инвалидов I и II групп (не имеющих права на большие льготы) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 30 часов в неделю без ущемления права на оплату труда и других прав, предусмотренных действующим законодательством.

[Ст.96 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 97. Неполное рабочее время

(1) Как при приеме на работу, так и впоследствии по соглашению между работником и работодателем могут быть установлены неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По просьбе беременной женщины, работника, имеющего детей в возрасте до четырнадцати лет или детей-инвалидов в возрасте до шестнадцати лет (в том числе находящихся на его попечении), или работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан установить для них неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

(2) Оплата труда в случаях, предусмотренных частью (1), производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

(3) Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений его прав, касающихся исчисления трудового стажа, в том числе страхового стажа, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством, продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, других трудовых прав.

[Ст.97 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 98. Распределение рабочего времени в пределах недели

(1) Рабочее время распределяется в пределах недели, как правило, равномерно и составляет 8 часов в день в течение пяти дней с двумя выходными днями.

(2) На предприятиях, где с учетом специфики работы введение пятидневной рабочей недели является нецелесообразным, в порядке исключения допускается установление коллективным трудовым договором и/или внутренним распорядком предприятия шестидневной рабочей недели с одним выходным днем.

(3) Распределение рабочего времени может осуществляться и в пределах сжатой рабочей недели, состоящей из четырех или четырех с половиной дней, при условии, что продолжительность недельного рабочего времени не будет превышать предельно допустимую законом норму, предусмотренную частью (2) статьи 95. Работодатель, вводящий сжатую рабочую неделю, обязан соблюдать специальные нормы, касающиеся продолжительности ежедневного рабочего времени для женщин и молодежи.

(4) Вид рабочей недели, режим труда - продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, перерывы, чередование рабочих и нерабочих дней - устанавливаются правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным и/или индивидуальными трудовыми договорами.

[Ст.98 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 99. Суммированный учет рабочего времени

(1) На предприятиях может быть введен суммированный учет рабочего времени при условии, что его продолжительность не превышает установленное настоящим кодексом число рабочих часов. При этом учетный период не должен превышать одного года, а ежедневная продолжительность рабочего времени (смены) не может превышать 12 часов.

(2) Порядок применения суммированного учета рабочего времени определяется правилами внутреннего распорядка предприятия и коллективным трудовым договором с учетом ограничений, установленных для отдельных профессий коллективными соглашениями на национальном и отраслевом уровнях, действующим законодательством, а также международными актами, одной из сторон которых является Республика Молдова.

[Ст.99 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 100. Продолжительность ежедневной работы

(1) Нормальная продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов.

(2) Для работников в возрасте до шестнадцати лет продолжительность ежедневной работы не может превышать 5 часов.

(3) Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет и для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов.

(4) Для инвалидов продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с медицинским заключением в пределах ежедневной нормальной продолжительности рабочего времени.

(5) Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать 10 часов в пределах нормальной продолжительности рабочей недели 40 часов.

(6) Для отдельных видов деятельности, предприятий или профессий коллективным соглашением может быть установлена 12-часовая продолжительность ежедневной работы с последующим отдыхом продолжительностью не менее 24 часов.

(7) Работодатель может установить индивидуальные графики работы в режиме гибкого рабочего времени с письменного согласия работника, если такая возможность предусмотрена правилами внутреннего распорядка предприятия или коллективным либо индивидуальным трудовым договором.

(8) На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, рабочий день может быть разделен на части в установленном законом порядке при условии, что общая продолжительность рабочего времени не превышает нормальной продолжительности ежедневной работы.

(9) Рабочий день может быть также разделен на две части - фиксированную, в течение которой работник находится на своем рабочем месте, и гибкую (подвижную), в течение которой работник выбирает время прихода и ухода с соблюдением нормальной продолжительности ежедневной работы.

[Ст.100 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 101. Сменная работа

(1) Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - применяется в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность рабочего дня, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

(2) При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в пределах рабочего времени, установленного в соответствии с графиком сменности.

(3) График сменности утверждается работодателем по согласованию с представителями работников, с учетом специфики работы.

(4) Работа в течение двух смен подряд запрещается.

(5) Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до введения их в действие.

(6) Продолжительность перерыва между сменами не может быть меньше двойной продолжительности рабочего времени в предыдущую смену (включая перерыв для питания).

Статья 102. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней

(1) Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается не менее чем на один час для всех работников, кроме тех, кому были установлены сокращенная продолжительность рабочего времени согласно статье 96 или неполное рабочее время согласно статье 97.

(2) В случае, когда рабочий день, предшествующий нерабочему праздничному дню, переносится на другой день, сохраняется та же сокращенная продолжительность рабочего дня.

(3) Конкретная сокращенная продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, предусмотренная в части (1), устанавливается коллективным трудовым договором, правилами внутреннего распорядка предприятия или приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя, изданным после предварительной консультации с представителями работников.

[Ст.102 изменена Законом N 60-ХVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 103. Работа в ночное время

(1) Работой в ночное время считается работа с 22 часов до 6 часов.

(2) Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

(3) Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если коллективным трудовым договором не установлено иное.

(4) Каждый работник, который в течение шести месяцев отработал в ночное время не менее 120 часов, должен пройти медицинский осмотр за счет работодателя.

(5) К работе в ночное время не допускаются: лица в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины, женщины, находящиеся в послеродовом отпуске, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, которым такая работа противопоказана согласно медицинскому заключению.

(6) Инвалиды I и II групп, женщины, имеющие детей в возрасте от трех до шести лет (детей-инвалидов в возрасте до шестнадцати лет), лица, совмещающие отпуска по уходу за ребенком, предусмотренные статьей 126 и частью (2) статьи 127, с работой, и работники, осуществляющие уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения, могут работать в ночное время только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан ознакомить в письменной форме указанных работников с их правом отказаться от работы в ночное время.

Статья 104. Сверхурочная работа

(1) Сверхурочной считается работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной частью (2) статьи 95, частями (2) – (4) статьи 96, частью (3) статьи 98 и частью (1) статьи 99.

(2) Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем без согласия работника:

а) для производства работ в целях обороны страны, предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

б) для производства работ по устранению непредвиденных ситуаций, могущих нарушить нормальное функционирование служб водо- и электроснабжения, канализации, почтовых служб, служб связи и информатики, путей сообщения и общественных транспортных средств, топливно-распределительных установок, медицинских учреждений.

(3) Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника:

а) в случае необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки, связанной с техническими условиями производственного процесса, не могла быть закончена в течение нормального количества рабочих часов, если незавершение этой работы может повлечь порчу или гибель имущества работодателя или собственника, муниципального или государственного имущества;

б) для производства временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или установок, если их неисправность могла бы вызвать прекращение работ на неопределенное время и для большого числа лиц;

с) для производства работ в случае возникновения обстоятельств, могущих повлечь порчу или гибель имущества предприятия, в том числе сырья, материалов и готовой продукции;

д) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

(4) В других случаях, не предусмотренных частями (2) и (3), привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и представителей работников.

(5) По требованию работодателя работники могут работать сверхурочно не более 120 часов в течение календарного года. В исключительных случаях продолжительность сверхурочной работы может быть увеличена с согласия представителей работников до 240 часов в течение календарного года.

(6) При необходимости выполнения сверхурочных работ работодатель обязан обеспечить работникам нормальные условия труда, в том числе с точки зрения охраны и гигиены труда.

(7) Привлечение к сверхурочным работам осуществляется на основании обоснованного приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который доводится до сведения работников под расписку.

[Ст.104 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 105. Ограничение сверхурочных работ

(1) Не допускается привлечение к сверхурочным работам работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин, женщин, находящихся в послеродовом отпуске, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также лиц, которым такие работы противопоказаны согласно медицинскому заключению.

(2) Инвалиды I и II групп, женщины, имеющие детей в возрасте от трех до шести лет (детей-инвалидов в возрасте до шестнадцати лет), лица, совмещающие отпуска по уходу за ребенком, предусмотренные статьей 126 и частью (2) статьи 127, с работой, и работники, осуществляющие уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения, могут работать сверхурочно только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан ознакомить в письменной форме указанных работников с их правом отказаться от сверхурочной работы.

(3) Выполнение сверхурочных работ не может служить причиной увеличения продолжительности ежедневной работы свыше 12 часов.

Статья 106. Учет рабочего времени

Работодатель обязан вести в установленном порядке учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе времени выполнения сверхурочных работ, времени работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Глава II ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 107. Перерывы для питания и ежедневный отдых

(1) В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для питания продолжительностью не менее 30 минут.

(2) Конкретная продолжительность перерыва и время его предоставления устанавливаются коллективным трудовым договором или правилами внутреннего распорядка предприятия.

Перерывы для питания не включаются в рабочее время, за исключением случаев, предусмотренных коллективным трудовым договором или правилами внутреннего распорядка предприятия.

(3) На непрерывно действующих предприятиях работодатель обязан обеспечить работнику условия для приема пищи во время работы на рабочем месте.

(4) Продолжительность ежедневного отдыха, охватывающего время между окончанием предыдущего рабочего дня и началом следующего рабочего дня, должна быть не меньше двойной продолжительности ежедневной работы.

Статья 108. Перерывы для кормления детей

(1) Женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, помимо перерыва для питания предоставляются дополнительные перерывы для кормления детей.

(2) Дополнительные перерывы продолжительностью не менее 30 минут предоставляются не реже чем через каждые три часа. Продолжительность перерыва для кормления детей, предоставляемого женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до трех лет, должна быть не менее одного часа.

(3) Перерывы для кормления детей включаются в рабочее время и оплачиваются исходя из средней заработной платы.

(4) Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида, предоставляется по его письменному заявлению один выходной день в месяц с сохранением средней заработной платы за счет работодателя.

Статья 109. Ежедневный отдых

(1) Ежедневный отдых предоставляется в течение двух выходных дней подряд, как правило в субботу и воскресенье.

(2) Если одновременное предоставление всем работникам предприятия выходных дней в субботу и воскресенье может нанести вред общественным интересам или помешать нормальному функционированию предприятия, ежедневный отдых может быть предоставлен в другие дни недели, установленные коллективным трудовым договором или правилами внутреннего распорядка предприятия, при условии, что одним из выходных дней будет воскресенье.

(3) На предприятиях, где специфика работы не позволяет предоставлять выходные дни по воскресеньям, работникам предоставляются два выходных дня в течение недели и надбавка к заработной плате, установленная коллективным или индивидуальным трудовым договором.

(4) Продолжительность еженедельного отдыха в любом случае не может быть менее 42 часов, кроме случаев шестидневной рабочей недели.

Статья 110. Работа в выходные дни

(1) Работа в выходные дни запрещается.

(2) В отступление от положений части (1) привлечение работников к работе в выходные дни допускается в порядке и случаях, предусмотренных частями (2) и (3) статьи 104.

(3) Не допускается привлечение к работе в выходные дни работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин, женщин, находящихся в послеродовом отпуске, и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

(4) Инвалиды I и II групп, женщины, имеющие детей в возрасте от трех до шести лет (детей-инвалидов в возрасте до шестнадцати лет), лица, совмещающие отпуска по уходу за ребенком, предусмотренные статьей 126 и частью (2) статьи 127, с работой, и работники, осуществляющие уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения, могут работать в выходные дни только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан ознакомить в письменной форме указанных работников с их правом отказаться от работы в выходные дни.

Статья 111. Нерабочие праздничные дни

(1) В Республике Молдова нерабочими праздничными днями с сохранением средней заработной платы являются:

- a) 1 января - Новый год;
- b) 7 и 8 января - Рождество Христово;
- c) 8 марта - Международный женский день;
- d) первый и второй дни Пасхи по церковному календарю;
- e) второй понедельник после Пасхи (Радуница);
- f) 1 мая - День международной солидарности трудящихся;
- g) 9 мая - День Победы и памяти героев, павших за независимость Родины;
- h) 27 августа - День Республики;
- i) 31 августа - праздник "Лимба ноастрэ";
- j) престольный праздник населенного пункта, установленный согласно закону местным советом муниципия, города, коммуны, села.

(2) В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна в связи с производственно-техническими условиями (непрерывно действующие предприятия), работы, вызванные необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

(3) Не допускается привлечение к работе в нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин, женщин, находящихся в послеродовом отпуске, и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

(4) Инвалиды I и II групп, женщины, имеющие детей в возрасте от трех до шести лет (детей-инвалидов в возрасте до шестнадцати лет), лица, совмещающие отпуска по уходу за ребенком, предусмотренные статьей 126 и частью (2) статьи 127, с работой, и работники, осуществляющие уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения, могут работать в нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан ознакомить в письменной форме указанных работников с их правом отказаться от работы в нерабочие праздничные дни.

(5) В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство вправе переносить выходные (рабочие) дни на другие дни.

(6) В случае, если нерабочие праздничные дни совпадают с еженедельными выходными днями, средняя заработная плата за эти дни не сохраняется.

[Ст.111 дополнена Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

[Ст.111 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Глава III

ЕЖЕГОДНЫЕ ОТПУСКА

Статья 112. Ежегодный оплачиваемый отпуск

(1) Право на ежегодный оплачиваемый отпуск гарантируется всем работникам.

(2) Право на ежегодный оплачиваемый отпуск не может быть предметом уступки, отказа или ограничения. Любое соглашение о полном или частичном отказе от этого права является недействительным.

(3) Правом на ежегодный оплачиваемый отпуск пользуется каждый работник, работающий на основании индивидуального трудового договора.

Статья 113. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска

(1) Всем работникам ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней без учета нерабочих праздничных дней.

(2) Работникам отдельных отраслей национальной экономики (образование, здравоохранение, государственная служба и др.) органическим законом может быть установлена иная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (исчисляемая в календарных днях).

[Ст.113 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 114. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск

(1) В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются:

- а) время фактической работы;
- б) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и полностью или частично средняя заработная плата;
- в) время вынужденного отсутствия на работе в случае незаконного освобождения или незаконного перевода на другую работу и последующего восстановления на работе;
- г) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал различные выплаты из средств бюджета государственного социального страхования, за исключением времени частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) другие периоды времени, предусмотренные коллективными соглашениями, коллективным или индивидуальным трудовым договором, правилами внутреннего распорядка предприятия.

(2) Если коллективными соглашениями, коллективным или индивидуальным трудовым договором не предусмотрено иное, в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включаются:

- а) время отсутствия работника на работе без уважительных причин (прогула);
- б) время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста шести лет;
- в) время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней;
- г) период приостановления действия индивидуального трудового договора, кроме случаев, предусмотренных пунктами а)–д) статьи 76 и пунктом б) статьи 77.

[Ст.114 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 115. Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска

(1) Оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется работнику по истечении шести месяцев его непрерывной работы на предприятии.

(2) До истечения шести месяцев работы на предприятии оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по письменному заявлению следующим категориям работников:

- а) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- б) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- в) другим работникам в соответствии с действующим законодательством.

(3) Работникам, переведенным с одного предприятия на другое, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев работы после перевода.

(4) Отпуск за последующие годы работы может предоставляться по письменному заявлению работника в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

(5) Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен полностью или, по письменному заявлению работника, разделен на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней.

(6) Предоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя.

[Ст.115 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 116. График отпусков

(1) График ежегодных оплачиваемых отпусков составляется на следующий год работодателем по согласованию с представителями работников не менее чем за две недели до наступления каждого календарного года.

(2) При составлении графика отпусков учитываются как желание работников, так и необходимость обеспечения нормальной работы предприятия.

(3) Работающим мужьям, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их письменному заявлению в период нахождения в отпуске их жен.

(4) Работникам в возрасте до восемнадцати лет, женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до шестнадцати лет, и одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до шестнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в летнее время или по их письменному заявлению в любое другое время года.

(5) График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не менее чем за две недели до его начала.

[Ст.116 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 117. Отпускное пособие

(1) За период ежегодного оплачиваемого отпуска работнику причитается отпускное пособие, размер которого не может быть меньше заработной платы, надбавок и, в отдельных случаях, выходного пособия за соответствующий период.

(2) Порядок исчисления отпускного пособия устанавливается Правительством.

(3) Отпускное пособие выплачивается работодателем работнику не менее чем за три календарных дня до начала отпуска.

(4) В случае смерти работника причитающееся ему отпускное пособие, в том числе за неиспользованные отпуска, выплачивается в полном размере супругу (супруге), совершеннолетним детям или родителям умершего, а при их отсутствии - другим наследникам в соответствии с действующим законодательством.

Статья 118. Ежегодное предоставление оплачиваемого отпуска. Исключительные случаи его перенесения

(1) Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно согласно графику, предусмотренному статьей 116. Работодатель обязан принимать все необходимые меры для того, чтобы работники каждый календарный год использовали оплачиваемые отпуска.

(2) Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен или продлен в случаях нахождения работника в медицинском отпуске, исполнения им государственных обязанностей или в иных случаях, предусмотренных законом.

(3) В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на работе предприятия, с письменного согласия работника и представителей работников отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год. В этом случае в следующем году работник будет иметь право на два отпуска, которые могут быть совмещены или разделены на части по его письменному заявлению.

(4) Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с работой во вредных условиях.

(5) Не допускается замена неиспользованного ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, кроме случаев прекращения индивидуального трудового договора работника, не использовавшего свой отпуск.

(6) Время медицинских отпусков, отпусков по беременности и родам и учебных отпусков не включается в ежегодный оплачиваемый отпуск. При совпадении (полностью или частично) ежегодного оплачиваемого отпуска с одним из указанных отпусков на основании письменного заявления работника его ежегодный оплачиваемый отпуск, не использованный полностью или частично, переносится на период, оговоренный письменным соглашением сторон, либо продлевается на число дней, указанных в документе о предоставлении соответствующего отпуска, выданном в установленном порядке, в пределах того же календарного года.

[Ст.118 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.118 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 119. Компенсация за неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска

(1) В случае приостановления действия (пункты е) и м) статьи 76, пункты d) и е) статьи 77, пункты а) и d) части (1) статьи 78) или прекращения индивидуального трудового договора работник имеет право на компенсацию за все неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска.

(2) Работник может использовать по его письменному заявлению ежегодный оплачиваемый отпуск за один год с последующим приостановлением действия или прекращением индивидуального трудового договора и получить компенсацию за остальные неиспользованные отпуска.

(3) В период действия индивидуального трудового договора неиспользованные отпуска могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы работником (полностью или частями согласно части (5) статьи 115) в установленное письменным соглашением сторон время.

[Ст.119 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 120. Отпуск без сохранения заработной платы

(1) По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению с согласия работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней, для чего работодателем издается приказ (распоряжение, решение, постановление).

(2) Одному из родителей, имеющих двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет (или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет), одиноким родителям, не состоящим в браке, имеющим одного ребенка того же возраста, предоставляется ежегодно по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно (полностью или по частям) в периоды, установленные по согласованию с работодателем.

[Ст.120 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 121. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

(1) Работники, занятые на работах с вредными условиями труда, незрячие и лица в возрасте до восемнадцати лет пользуются правом на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее четырех календарных дней.

(2) Конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается коллективным трудовым договором на основании соответствующего перечня, утвержденного Правительством.

(3) Работникам, занятым в отдельных отраслях национальной экономики (промышленность, транспорт, строительство и др.), предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за стаж работы на предприятии и сменную работу в соответствии с действующим законодательством.

(4) Одному из родителей, имеющих двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет (или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью четыре календарных дня.

(5) Коллективными соглашениями, коллективными или индивидуальными трудовыми договорами могут быть предусмотрены и другие категории работников, которым предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, а также иная (большая) продолжительность отпусков, чем предусмотренная в частях (1), (3) и (4).

[Ст.121 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 122. Отзыв из отпуска

(1) Работник может быть отозван из ежегодного оплачиваемого отпуска приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя только с письменного согласия работника и только в непредвиденных рабочих ситуациях, требующих его присутствия на предприятии. В этом случае работник не возвращает пособие за неиспользованные дни отпуска.

(2) Оплата труда работника, отозванного из ежегодного оплачиваемого отпуска, производится на общих основаниях.

(3) В случае отзыва работник должен использовать оставшиеся дни оплачиваемого отпуска по прекращении соответствующей ситуации или в другое время в пределах того же календарного года, установленное по соглашению с работодателем. Если оставшиеся дни оплачиваемого отпуска не были использованы работником по каким-либо причинам в пределах того же календарного года, он вправе использовать эти дни в течение следующего календарного года.

(4) Предоставление работнику неиспользованной им части ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя.

(5) Отказ работника использовать оставшуюся часть своего ежегодного оплачиваемого отпуска является недействительным (часть (2) статьи 64 и часть (2) статьи 112).

[Ст.122 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.122 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Глава IV СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА

Статья 123. Медицинский отпуск

(1) Оплачиваемый медицинский отпуск предоставляется всем работникам и лицам, с которыми работодателем заключен ученический договор, на основании медицинского документа, выданного в соответствии с действующим законодательством.

(2) Порядок установления, исчисления и выплаты пособий в связи с медицинским отпуском из средств бюджета государственного социального страхования предусмотрен действующим законодательством.

Статья 124. Отпуск по беременности и родам и частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком

(1) Работающим женщинам и женщинам, с которыми работодателем заключен ученический договор, а также женам работников, находящимся у них на содержании, предоставляется отпуск по беременности и родам, включающий дородовой отпуск продолжительностью 70 календарных дней и послеродовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей - 70 календарных дней), с выплатой им пособий в порядке, установленном в части (2) статьи 123.

(2) Лицам, указанным в части (1), по истечении отпуска по беременности и родам предоставляется по их письменному заявлению частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Пособие за этот период выплачивается из средств бюджета государственного социального страхования.

(3) Частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям в любое время до достижения ребенком возраста трех лет. Этот отпуск засчитывается в трудовой стаж, в том числе стаж работы по специальности, и в страховой стаж.

(4) Частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком может быть также использован отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником, непосредственно осуществляющим уход за ребенком.

[Ст.124 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 125. Присоединение ежегодного оплачиваемого отпуска к отпуску по беременности и родам и отпуску по уходу за ребенком

(1) Женщине может быть предоставлен по ее письменному заявлению ежегодный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам, предусмотренным в части (1) статьи 124, или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком.

(2) Лицам, указанным в части (4) статьи 124 и статье 127, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их письменному заявлению по окончании отпуска по уходу за ребенком.

(3) Работники, усыновившие новорожденных детей или установившие над ними опеку, могут использовать по их письменному заявлению ежегодный оплачиваемый отпуск по окончании любого из отпусков, предоставленных в соответствии со статьей 127.

(4) Ежегодные оплачиваемые отпуска согласно частям (1) - (3) предоставляются работникам независимо от стажа работы на данном предприятии.

Статья 126. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до шести лет

(1) Кроме отпуска по беременности и родам и частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщине, а также лицам, указанным в части (4) статьи 124, предоставляется по их письменному заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до шести лет с сохранением места работы (должности).

(2) Во время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком женщина или лица, указанные в части (4) статьи 124, по их письменному заявлению могут работать в условиях неполного рабочего времени или на дому.

(3) Время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы засчитывается в трудовой стаж, в том числе стаж работы по специальности, если действие индивидуального трудового договора не было приостановлено в соответствии с пунктом а) части (1) статьи 78.

(4) Время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы не засчитывается в трудовой стаж, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, и в страховой стаж в соответствии с законом.

[Ст.126 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 127. Отпуска работнику, усыновившему новорожденного ребенка или установившему над ним опеку

(1) Работнику, усыновившему новорожденного ребенка непосредственно в родильном доме или установившему над ним опеку, предоставляется оплачиваемый отпуск на период со дня усыновления (установления опеки) и до истечения 56 календарных дней со дня рождения ребенка (при одновременном усыновлении двух и более детей - 70 календарных дней), а также по его письменному заявлению частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Пособия к указанным отпускам выплачиваются из средств бюджета государственного социального страхования.

(2) Работнику, усыновившему новорожденного ребенка непосредственно в родильном доме или установившему над ним опеку, предоставляется по его письменному заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до шести лет согласно статье 126.

Раздел V ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 128. Заработная плата

(1) Заработная плата является вознаграждением или заработком в денежном выражении, выплачиваемым работодателем на основании индивидуального трудового договора за выполненную или подлежащую выполнению работу.

(2) При установлении размера и выплата заработной платы не допускается какая-либо дискриминация по признаку пола, возраста, наличия физических, умственных или психических отклонений, социального происхождения, семейного положения, этнического происхождения, расовой или национальной принадлежности, политических взглядов или религиозных убеждений, профсоюзной принадлежности или участия в профсоюзной деятельности.

(3) Заработная плата гарантирована и носит конфиденциальный характер.

Статья 129. Государственные гарантии в области оплаты труда

Государственные гарантии в области оплаты труда включают устанавливаемую государством минимальную заработную плату, государственные тарифы оплаты труда в бюджетной сфере, гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе, а также доплаты и надбавки компенсационного характера, гарантируемые государством и регулируемые действующим законодательством.

[Ст.129 дополнена Законом N 242-ХVI от 20.11.2008, в силу 31.12.2008]

Статья 130. Структура заработной платы, условия и системы оплаты труда

(1) Заработная плата включает в себя основную заработную плату (тарифную ставку, должностной оклад), дополнительную заработную плату (доплаты и надбавки к основной заработной плате) и другие стимулирующие и компенсационные выплаты.

(2) Оплата труда работника зависит от спроса на рабочую силу и ее предложения на рынке труда, количества, качества, сложности выполненной работы и условий труда, профессиональных качеств работника, результатов его труда и/или результатов хозяйственной деятельности предприятия.

(3) Труд оплачивается повременно или сдельно в рамках как тарифной, так и бестарифных систем оплаты.

(4) В зависимости от специфики деятельности и конкретных экономических условий предприятия реального сектора применяют для организации оплаты труда тарифные и/или бестарифные системы оплаты.

(5) Выбор системы оплаты труда на предприятии осуществляется работодателем после консультаций с представителями работников.

[Ст.130 изменена Законом N 242-ХVI от 20.11.2008, в силу 31.12.2008]

Глава II ГАРАНТИРОВАННАЯ МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Статья 131. Минимальная заработная плата

(1) Каждый работник имеет право на гарантированную минимальную заработную плату.

(2) Минимальная заработная плата - это установленный государством минимальный размер платы в национальной валюте за простую, неквалифицированную работу, ниже уровня которого работодатель не вправе заплатить за выполненную работником месячную или часовую норму труда.

(3) В минимальную заработную плату не включаются доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты.

(4) Размер минимальной заработной платы является обязательным для всех работодателей - юридических и физических лиц, использующих наемный труд, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы. Этот размер не может быть уменьшен ни коллективным, ни индивидуальным трудовым договором.

(5) Размер минимальной заработной платы гарантируется работникам только при условии выполнения ими возложенных на них трудовых обязанностей (норм труда) в пределах продолжительности рабочего времени, установленной действующим законодательством.

Статья 132. Порядок установления и пересмотра минимальной заработной платы

(1) Минимальная месячная заработная плата и минимальная часовая заработная плата, исчисленные исходя из месячной нормы рабочего времени, устанавливаются постановлением Правительства после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

(2) Размер минимальной заработной платы определяется и пересматривается в зависимости от конкретных экономических условий, уровня средней заработной платы по национальной экономике, прогнозируемого уровня инфляции, а также других социально-экономических факторов.

Статья 133. Повышение уровня реального содержания заработной платы

(1) Повышение уровня реального содержания заработной платы обеспечивается ее индексацией в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

(2) Гарантированная минимальная заработная плата индексируется ежегодно в зависимости от динамики показателя потребительских цен в соответствии с действующим законодательством.

Статья 134. Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе

(1) Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе – это обязательная минимальная величина оплаты, гарантированная государством за труд, затраченный работниками в реальном секторе.

(2) Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе устанавливается Правительством после консультаций с социальными партнерами.

(3) Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе пересматривается ежегодно в зависимости от суммарного годового роста индекса потребительских цен и прироста производительности труда на национальном уровне.

(4) В случае несостоятельности предприятия компенсационные выплаты, гарантированные работникам и начисленные (перерассчитанные) на дату выплаты, выплачиваются в размере не ниже гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе, установленного в соответствии с законом.

[Ст.134 в редакции Закона N 242-ХVI от 20.11.2008, в силу 31.12.2008]

Глава III

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Статья 135. Порядок установления заработной платы

(1) Система оплаты труда, на основе которой определяется заработная плата работников, устанавливается законом или иными нормативными актами в зависимости от организационно-правовой формы предприятия, порядка финансирования и характера его деятельности.

(2) Формы, условия и размеры оплаты труда на хозрасчетных предприятиях устанавливаются путем коллективных или, по обстоятельствам, индивидуальных переговоров между работодателем и работниками или их представителями в зависимости от финансовых возможностей работодателя и закрепляются в коллективных и индивидуальных трудовых договорах.

(3) Система и условия оплаты труда работников бюджетной сферы устанавливаются законом.

(4) Основная заработная плата, порядок и условия оплаты труда руководителей предприятий устанавливаются лицами или органами, уполномоченными назначать этих руководителей, и закрепляются в индивидуальных трудовых договорах, заключенных с ними.

[Ст.135 изменена Законом N 242-ХVI от 20.11.2008, в силу 31.12.2008]

Статья 136. Тарифная система оплаты труда

(1) Тарифная система оплаты труда включает тарифные сетки, тарифные ставки, вилки должностных окладов и тарифно-квалификационные справочники.

(2) Тарификация работ и присвоение квалификационных разрядов (классов) рабочим и специалистам осуществляются в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками профессий или специальностей и должностей.

(3) Главным и обязательным элементом тарифной системы является тарифная ставка для I квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) тарифной сетки, служащая основой для установления в коллективных и индивидуальных трудовых договорах конкретных тарифных ставок и должностных окладов. Тарифная ставка для I квалификационного разряда в реальном секторе устанавливается на отраслевом уровне и на уровне предприятия в порядке, предусмотренном законом.

(4) Тарифная сетка устанавливается следующим образом:

а) для работников хозрасчетных предприятий - на основе квалификационных разрядов, установленных для работников, тарифной ставки для I квалификационного разряда и тарифных коэффициентов, установленных на отраслевом уровне или на уровне предприятия;

б) для работников бюджетной сферы - на основе разрядов оплаты труда Единой тарифной сетки, тарифной ставки I разряда оплаты труда и вилок должностных окладов, установленных по разрядам оплаты труда.

(5) Тарифная ставка для I квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) пересматривается ежегодно в соответствии с процедурой, определенной в коллективном соглашении на отраслевом уровне или в коллективном трудовом договоре.

[Ст.136 изменена Законом N 242-ХVI от 20.11.2008, в силу 31.12.2008]

1.">Статья 136¹. Бестарифные системы оплаты труда

(1) Бестарифные системы оплаты труда представляют собой способы дифференциации оплаты труда в зависимости от индивидуальных и/или коллективных достижений и занимаемой работником должности.

(2) Критерии и нормы оценки индивидуальных профессиональных достижений работника устанавливаются работодателем путем переговоров с представителями работников. Оценка индивидуальных профессиональных достижений работника осуществляется работодателем.

(3) Бестарифная система оплаты труда устанавливается в коллективном трудовом договоре на уровне предприятия.

(4) Установление размера заработной платы каждому работнику в рамках бестарифных систем оплаты труда осуществляется работодателем. При этом минимальным уровнем оплаты и государственной гарантией служит гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе.

[Ст.136¹ введена Законом N 242-ХVI от 20.11.2008, в силу 31.12.2008]

Статья 137. Стимулирующие выплаты

(1) Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, доплат и надбавок к основной заработной плате, других стимулирующих выплат после консультаций с представителями работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным трудовым договором.

(2) Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат на предприятиях бюджетной сферы устанавливаются законом и другими нормативными актами.

Статья 138. Вознаграждение по итогам работы за год

(1) В дополнение к выплатам, предусмотренным системами оплаты труда, работникам предприятия может устанавливаться вознаграждение по итогам работы за год из фонда, образуемого за счет прибыли предприятия.

(2) Положение о порядке выплаты вознаграждения по итогам работы за год утверждается работодателем по согласованию с представителями работников.

Статья 139. Оплата труда в неблагоприятных условиях

(1) За работу в неблагоприятных условиях работникам устанавливаются компенсационные надбавки в размере, едином для работников любой квалификации, работающих в равных условиях на данном предприятии.

(2) Конкретные размеры компенсационных надбавок устанавливаются путем коллективных переговоров в зависимости от условий труда (тяжелые и особо тяжелые работы, работы с вредными и особо вредными условиями труда), но не могут быть меньше предусмотренных Законом об оплате труда и другими нормативными актами. Установленные путем коллективных переговоров размеры компенсационных надбавок указываются в коллективном трудовом договоре и/или коллективном соглашении.

(3) Перечни тяжелых и особо тяжелых работ, а также работ и рабочих мест с вредными и особо вредными условиями труда утверждаются Правительством после консультаций с патронажами и профессиональными союзами.

[Ст.139 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 140. Введение новых и изменение существующих условий оплаты труда

(1) Снижение размеров заработной платы, предусмотренных индивидуальными трудовыми договорами, коллективными трудовыми договорами и/или коллективными соглашениями, не допускается до истечения одного года со дня их установления.

(2) Введение новых или изменение существующих условий оплаты труда допускается только при соблюдении положений части (1) статьи 68.

[Ст.140 изменена Законом N 242-XVI от 20.11.2008, в силу 31.12.2008]

[Ст.140 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 141. Формы выплаты заработной платы

(1) Заработная плата выплачивается в национальной валюте.

(2) С письменного согласия работника допускается выплата заработной платы через банковские учреждения или почтовые отделения с оплатой их услуг за счет работодателя. Порядок выплаты заработной платы через банковские учреждения или почтовые отделения устанавливается Правительством совместно с Национальным банком Молдовы.

(3) Выплата заработной платы в натуре запрещается.

Статья 142. Сроки, периодичность и место выплаты заработной платы

(1) Заработная плата выплачивается регулярно непосредственно работнику или его доверенному лицу на основе заверенной доверенности по месту работы работника в рабочие дни, установленные коллективным или индивидуальным трудовым договором, но:

а) не реже двух раз в месяц - для работников, труд которых оплачивается повременно или сдельно;

б) не реже одного раза в месяц - для работников, труд которых оплачивается на основе месячных должностных окладов.

(2) Работодатель обязан уведомить работника о размере заработной платы, форме оплаты труда, порядке исчисления заработной платы, периодичности и месте выплаты, удержаниях, других условиях выплаты заработной платы и их изменениях.

(3) При выплате заработной платы работодатель обязан письменно проинформировать каждого работника о составных частях причитающейся ему за соответствующий период заработной платы, размере и основаниях произведенных удержаний, общей сумме, причитающейся к выплате, а также обеспечить соответствующие записи в бухгалтерских реестрах.

(4) Выплата заработной платы за работу по случаю, длящуюся менее двух недель, производится немедленно по окончании работы.

(5) В случае смерти работника причитающиеся ему заработная плата и иные выплаты выплачиваются в полном размере супругу (супруге), совершеннолетним детям или родителям умершего, а при их отсутствии - другим наследникам в соответствии с действующим законодательством.

[Ст.142 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 143. Сроки расчета при прекращении индивидуального трудового договора

(1) При отсутствии спора о размерах всех причитающихся работнику от предприятия сумм расчет производится:

а) в случае прекращения индивидуального трудового договора с работником, продолжающим работать до дня освобождения, - в день освобождения;

б) в случае прекращения индивидуального трудового договора с работником, не работающим до дня освобождения (в случае медицинского отпуска, отсутствия на работе без уважительных причин, лишения свободы и пр.), - не позднее чем на следующий день после предъявления освобожденным работником требования о расчете.

(2) В случае возникновения спора о размере сумм, причитающихся работнику при освобождении, работодатель во всяком случае обязан выплатить в срок, указанный в части (1), неоспариваемую сумму.

Статья 144. Приоритетность выплаты заработной платы

(1) Выплата заработной платы производится работодателем в приоритетном порядке по отношению к другим выплатам, в том числе в случае несостоятельности предприятия.

(2) Средства для оплаты труда работников гарантированы доходом и имуществом работодателя.

(3) Работодатели принимают меры по предохранению своих работников от риска невыплаты им сумм, причитающихся в связи с исполнением индивидуального трудового договора или вследствие его прекращения.

Статья 145. Компенсация потерь в связи с несвоевременной выплатой заработной платы

(1) Компенсация потерь в связи с несвоевременной выплатой заработной платы производится посредством обязательной индексации в полном размере суммы начисленной заработной платы, если ее задержка составила календарный месяц и более со дня, установленного для ежемесячной выплаты заработной платы.

(2) Компенсация, предусмотренная частью (1), производится отдельно по каждому месяцу путем повышения заработной платы в соответствии с коэффициентом инфляции, рассчитанным в установленном порядке.

(3) Компенсация потерь, вызванных несвоевременной выплатой заработной платы, производится в случае, когда коэффициент инфляции в период невыплаты заработной платы превышает 2 процента.

(4) Порядок исчисления суммы компенсации потери части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты устанавливается Правительством по согласованию с патронажами и профессиональными союзами.

Статья 146. Ответственность за несвоевременную выплату заработной платы

(1) В случае, когда на текущих и расчетных счетах предприятий имеются соответствующие средства и необходимые документы на получение денег для выплаты заработной платы были представлены в срок, а банки не обеспечили клиентов наличностью, банки выплачивают за счет собственных средств пеню в размере 0,2 процента от суммы задолженности за каждый день просрочки.

(2) Должностные лица банков, органов публичной власти и предприятий, виновные в несвоевременной выплате заработной платы, несут материальную, дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в соответствии с законом.

Статья 147. Запрещение ограничения работника в свободном распоряжении заработанными средствами

Запрещается ограничивать работника в свободном распоряжении заработанными им средствами, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Статья 148. Удержания из заработной платы

(1) Удержания из заработной платы работника могут производиться только в случаях, предусмотренных настоящим кодексом и иными нормативными актами.

(2) Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут производиться по приказу (распоряжению, решению, постановлению) работодателя:

- a) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы;
- b) для возвращения сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- c) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом в другую местность либо на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размера удержаний;
- d) для возмещения материального ущерба, причиненного предприятию по вине работника (статья 338).

(3) В случаях, указанных в части (2), работодатель вправе издать приказ (распоряжение, решение, постановление) об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса или погашения задолженности, со дня осуществления ошибочно исчисленной выплаты или установления материального ущерба. Если этот срок был пропущен либо работник оспаривает основание или размер удержания, спор рассматривается судебной инстанцией по заявлению работодателя или работника (статьи 349–355).

(4) При освобождении работника до истечения того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, работодатель может удержать из его заработной платы сумму, выплаченную за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник прекратил или приостановил свою деятельность по основаниям, указанным в пункте e) статьи 76, пункте d) части (1) статьи 78, пунктах a) и i) статьи 82, пунктах b) - e) и u) части (1) статьи 86, в случае ухода на пенсию или зачисления в учебное заведение согласно части (2) статьи 85, а также в иных случаях, предусмотренных коллективным или индивидуальным трудовым договором либо по письменному соглашению сторон.

(5) Заработная плата, излишне выплаченная работнику работодателем, в том числе вследствие неправильного применения действующего законодательства, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

[Ст.148 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.148 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 149. Ограничение размера удержаний из заработной платы

(1) Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

(2) При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

(3) Ограничения, установленные частями (1) и (2), не распространяются на удержания из заработной платы в случае взыскания алиментов для содержания несовершеннолетних детей. При этом сумма удержаний не может превышать 70 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

(4) Если суммы, полученной путем взыскания из заработной платы, недостаточно для удовлетворения всех требований кредиторов, эта сумма распределяется между ними в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Статья 150. Запрещение удержаний из некоторых выплат, причитающихся работнику

Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно Исполнительному кодексу Республики Молдова не может быть обращено взыскание.

[Ст.150 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 151. Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки

При задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя при освобождении работника ему выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного отсутствия на работе, обусловленного невозможностью устроиться на работу на другом предприятии из-за отсутствия трудовой книжки. В этом случае средняя заработная плата выплачивается бывшему работнику его бывшим работодателем согласно письменному соглашению сторон, а в случае спора – на основании решения судебной инстанции.

[Ст.151 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Глава IV

ОПЛАТА ТРУДА В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ

Статья 152. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет и других категорий работников при сокращенной продолжительности ежедневной работы

(1) При повременной оплате труда работникам в возрасте до восемнадцати лет заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности ежедневной работы.

(2) Труд несовершеннолетних работников, работающих сдельно, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников.

(3) Оплата труда учащихся и студентов учебных заведений системы общего среднего, среднего профессионального и среднего специального образования в возрасте до восемнадцати лет, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или сдельно.

(4) В случаях, предусмотренных частями (1) - (3), работодатель может установить за счет собственных средств надбавку к тарифной ставке за время, на которое продолжительность ежедневной работы несовершеннолетних работников сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

(5) Оплата труда других категорий работников, которым в соответствии со статьей 96 устанавливается сокращенная продолжительность ежедневной работы, осуществляется в соответствии с условиями оплаты труда, установленными Правительством.

Статья 153. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

(1) При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

(2) Труд работника со сдельной оплатой труда оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда в связи со спецификой производства работником со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплачивать им межразрядную разницу.

(3) Норма о выплате межразрядной разницы, предусмотренная частью (2), не применяется, когда в силу специфики производства выполнение работ различной квалификации входит в круг постоянных обязанностей работника.

Статья 154. Оплата труда инструкторов и учеников

Порядок и условия оплаты труда инструкторов и учеников устанавливаются Правительством.

Статья 155. Оплата труда совместителей

(1) Оплата труда совместителей производится за реально выполненную работу или фактически отработанное время.

(2) Установление размера тарифной ставки или должностного оклада для совместителей, а также их премирование, выплата надбавок, доплат и других вознаграждений, предусмотренных условиями оплаты труда, осуществляются в порядке, предусмотренном для остальных работников соответствующего предприятия.

Статья 156. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника

(1) Работникам, которые наряду со своей основной работой, предусмотренной индивидуальным трудовым договором, выполняют на том же предприятии дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняют трудовые обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (в пределах нормальной продолжительности рабочего времени, установленной настоящим кодексом), выплачивается надбавка за совмещение профессий (должностей) или исполнение трудовых обязанностей временно отсутствующего работника.

(2) Размер надбавок за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается сторонами индивидуального трудового договора, но не может быть ниже 50 процентов тарифной ставки (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности). Выплата надбавки за совмещение профессий (должностей) производится без ограничений в пределах средств, предназначенных для оплаты труда.

[Ст.156 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 157. Оплата сверхурочной работы

(1) При повременной оплате труда сверхурочная работа (статья 104) оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере установленной работнику часовой основной заработной платы, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

(2) При сдельной оплате труда с применением тарифной системы оплаты за сверхурочную работу производится доплата в размере не менее 50 процентов тарифной ставки работника соответствующего разряда с повременной оплатой труда за первые два часа и в размере 100 процентов этой тарифной ставки за последующие часы, а с применением бестарифных систем оплаты – в размере не менее 50 процентов часового гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе за первые два часа и соответственно 100 процентов за последующие часы.

(3) Компенсация сверхурочных работ свободным временем не допускается.

[Ст.157 изменена Законом N 242-XVI от 20.11.2008, в силу 31.12.2008]

Статья 158. Компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

(1) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается (при сохранении средней заработной платы, предусмотренной частью (1) статьи 111):

- а) работникам со сдельной оплатой труда - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- б) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

с) работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

(2) По письменному заявлению работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, работодатель может предоставить ему другой свободный день, который не оплачивается.

(3) Порядок оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни профессиональных спортсменов, творческих работников театров, цирков, кинематографических, театральных и концертных организаций, а также иных лиц, участвующих в создании и/или исполнении произведений, может быть установлен коллективными соглашениями, коллективным или индивидуальным трудовым договором.

[Ст.158 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 159. Оплата работы в ночное время

За работу в ночное время устанавливается доплата не менее чем в половинном размере установленной работнику часовой основной заработной платы.

[Ст.159 изменена Законом N 242-XVI от 20.11.2008, в силу 31.12.2008]

Статья 160. Право работодателя устанавливать стимулирующие и компенсационные выплаты

Работодатель вправе повышать размер надбавок, доплат и вознаграждений, предусмотренных статьями 138, 156, 157, 158, по сравнению с их минимальным размером, установленным действующим законодательством, а также устанавливать другие виды стимулирующих и компенсационных выплат в пределах собственных (выделенных) средств, предусмотренных для этих целей в коллективном трудовом договоре или в смете расходов на содержание предприятия, финансируемого из бюджета.

Статья 161. Порядок оплаты труда при невыполнении норм выработки

(1) При невыполнении норм выработки по вине работодателя оплата труда производится за работу, фактически выполненную работником, но не ниже чем в размере средней заработной платы за тот же период.

(2) При невыполнении норм выработки не по вине работника или работодателя работнику сохраняется не менее двух третей основной заработной платы.

(3) В случае невыполнения норм выработки по вине работника оплата производится в соответствии с выполненной работой.

[Ст.161 изменена Законом N 242-XVI от 20.11.2008, в силу 31.12.2008]

Статья 162. Порядок оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

(1) Брак не по вине работника оплачивается ему наравне с годными изделиями.

(2) Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

(3) Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

(4) Пониженные расценки, указанные в части (3), устанавливаются коллективным трудовым договором.

Статья 163. Порядок оплаты времени простоя и работы при освоении нового производственного процесса

(1) Оплата времени простоя не по вине работника или по причинам, не зависящим от работодателя или работника, за исключением периода технического простоя (статья 80), в случае, если работник письменно известил работодателя о начале простоя, производится в размере не менее двух третей часовой основной заработной платы, установленной работнику, но не менее одной минимальной часовой ставки, установленной действующим законодательством, за каждый час простоя.

(2) Порядок регистрации простоя не по вине работника и конкретный размер оплаты устанавливаются коллективным и/или индивидуальным трудовыми договорами.

(3) Время простоя по вине работника не оплачивается.

(4) Коллективным или индивидуальным трудовым договором может быть предусмотрено сохранение работнику на период освоения им нового производственного процесса средней заработной платы.

[Ст.163 изменена Законом N 242-ХVI от 20.11.2008, в силу 31.12.2008]

[Ст.163 дополнена Законом N 8-ХVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 164. Сохранение заработной платы при перемещении или переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу

В случае перемещения или перевода работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу на том же предприятии или в другую местность вместе с предприятием в соответствии с частью (1) статьи 74 за ним сохраняется прежняя средняя заработная плата в течение одного месяца со дня перемещения (перевода) с предварительным соблюдением положений статьи 68.

Статья 165. Средняя заработная плата

(1) Средняя заработная плата включает все виды оплаты труда, на которые в соответствии с действующим законодательством начисляются взносы на обязательное государственное социальное страхование, за исключением единовременных выплат.

(2) Средняя заработная плата гарантируется работникам в случаях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным и/или индивидуальным трудовыми договорами.

(3) Порядок исчисления средней заработной платы работника един и устанавливается Правительством.

[Ст.165 дополнена Законом N 242-ХVI от 20.11.2008, в силу 31.12.2008]

1.">**Статья 165¹.** Материальная помощь

Работодатель вправе оказывать ежегодно работникам материальную помощь в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным трудовым договором и/или действующими нормативными актами. Материальная помощь может быть оказана работнику на основании его письменного заявления в любое время года либо присоединена к отпускному пособию (статья 117).

[Ст.165¹ введена Законом N 8-ХVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Глава V

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Статья 166. Гарантии в области нормирования труда

Работникам гарантируются:

- а) методологическое содействие государства в организации нормирования труда;
- б) применение систем нормирования труда, определяемых работодателем совместно с представителями работников и включаемых в коллективный трудовой договор или устанавливаемых иным нормативным актом на уровне предприятия.

Статья 167. Нормы труда

(1) Нормы труда - нормы выработки, времени, обслуживания, численности - устанавливаются работодателем для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда таким образом, чтобы они в то же время соответствовали конкретным условиям предприятия и не создавали чрезмерных нагрузок для работников.

(2) В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут также применяться комбинированные и комплексные нормы.

(3) Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования применяемых или внедрения новой техники и технологий, проведения организационных или иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

(4) Достижение высокого уровня выработки продукции отдельным работником или отдельной бригадой за счет применения по собственной инициативе новых приемов труда и передового опыта, усовершенствования своими силами рабочих мест не является основанием для пересмотра норм труда.

Статья 168. Разработка, утверждение, замена и пересмотр единых и типовых норм труда

(1) Для определенных однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться единые и типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются центральными отраслевыми органами публичного управления по согласованию с соответствующими патронатами и профессиональными союзами и утверждаются в порядке, установленном Правительством.

(2) Замена и пересмотр единых и типовых норм труда осуществляются утвердившими их органами.

Статья 169. Введение, замена и пересмотр норм труда

(1) Если нормы труда больше не соответствуют условиям, для которых они были утверждены, или не обеспечивают полной занятости работников в течение нормальной продолжительности рабочего времени, они могут быть подвергнуты пересмотру или замене.

(2) Процедура пересмотра или замены норм труда, а также конкретные ситуации ее применения определяются коллективным трудовым договором и/или коллективными соглашениями.

(3) О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме под расписку не менее чем за два месяца.

[Ст.169 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 170. Установление расценок при сдельной оплате труда

(1) При сдельной оплате труда расценки устанавливаются исходя из разрядов работы, тарифных ставок (должностных окладов) и действующих норм выработки (норм времени).

(2) Расценка сдельно оплачиваемого труда определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки. Расценка сдельно оплачиваемого труда может быть определена также путем умножения часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Статья 171. Обеспечение нормальных условий труда для выполнения норм выработки (обслуживания)

Работодатель обязан постоянно обеспечивать технические и организационные условия, исходя из которых были разработаны нормы труда, и создавать нормальные условия для выполнения работниками норм выработки (обслуживания). К таким условиям относятся:

- а) исправное состояние машин, станков и приспособлений;
- б) своевременное обеспечение технической документацией;
- в) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работ, и их своевременная доставка;
- г) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергии;
- е) соблюдение требований охраны труда и безопасности производства.

Раздел VI ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 172. Понятия гарантий и компенсаций

(1) Гарантии - средства, способы, условия, посредством которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области трудовых и иных связанных с ними социальных отношений.

(2) Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых и иных предусмотренных действующим законодательством обязанностей.

Статья 173. Случаи предоставления гарантий и компенсаций

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, в области оплаты труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- a) при направлении в служебную командировку;
- b) при переезде на работу в другую местность;
- c) при совмещении работы с обучением;
- d) при прекращении индивидуального трудового договора; а также
- e) в других случаях, предусмотренных настоящим кодексом и иными нормативными актами.

Глава II ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ПРИ НАПРАВЛЕНИИ В СЛУЖЕБНУЮ КОМАНДИРОВКУ И ПЕРЕЕЗДЕ НА РАБОТУ В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ

Статья 174. Служебная командировка

(1) Служебной командировкой является направление работника согласно приказу (распоряжению, решению, постановлению) работодателя на определенный срок для выполнения трудовых обязанностей вне постоянного места работы.

(2) Служебные поездки работников, постоянная работа которых имеет мобильный или разъездной характер, а также выполнение геологоразведочных, геодезических и топографических работ в полевых условиях служебными командировками не признаются, если работодатель предоставил необходимый служебный транспорт.

[Ст.174 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 175. Гарантии при направлении в служебную командировку

Работнику, направленному в служебную командировку, гарантируются сохранение места работы (должности) и средней заработной платы, а также возмещение расходов, связанных с командировкой.

Статья 176. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой

(1) В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику:

- a) расходы по проезду туда и обратно;
- b) расходы по найму жилья;
- c) суточные;
- d) иные расходы, связанные с командировкой.

(2) Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, утверждаются Правительством. Хозрасчетные предприятия могут устанавливать в коллективном трудовом договоре более высокие размеры возмещения указанных расходов.

Статья 177. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность

(1) При переезде работника по предварительной письменной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

- а) расходы по переезду работника, членов его семьи, а также провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику необходимый транспорт);
- б) расходы по обустройству на новом месте жительства.

(2) Конкретные размеры возмещения расходов, предусмотренных в части (1), определяются соглашением сторон индивидуального трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством.

Глава III

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

Статья 178. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних специальных учебных заведениях

(1) Работникам, направленным на обучение работодателем или самостоятельно поступившим в высшие или средние специальные учебные заведения, аккредитованные согласно закону, по заочной и вечерней формам обучения и успешно обучающимся в них, работодателем устанавливается сокращенное рабочее время, предоставляются дополнительные отпуска с полным или частичным сохранением средней заработной платы и другие льготы в порядке, установленном Правительством.

(2) Работникам, указанным в части (1), могут быть предусмотрены в коллективном трудовом договоре и коллективных соглашениях дополнительные льготы за счет средств предприятия.

Статья 179. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в системе постуниверситетского специализированного образования

1) Работникам, обучающимся в системе постуниверситетского образования через мастерат, докторантуру, постдокторантуру, организованные в высших учебных заведениях или организациях в области науки и инноваций, аккредитованных согласно закону, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном Правительством.

(2) Работодатель и представители работников могут предусмотреть в коллективном трудовом договоре за счет предприятия дополнительные к установленным действующими нормативными актами гарантии и компенсации.

[Ст.179 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.179 изменена Законом N 294-XV от 28.07.04, в силу 13.08.04]

Статья 180. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях системы среднего профессионального образования

(1) Работникам, успешно обучающимся без отрыва от работы в учебных заведениях системы среднего профессионального образования независимо от их вида собственности и организационно-правовой формы, аккредитованных согласно закону, предоставляются дополнительные отпуска с частичным или полным сохранением средней заработной платы в порядке, установленном Правительством.

(2) Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях системы среднего профессионального образования, не имеющих аккредитации, устанавливаются коллективным или индивидуальным трудовым договором.

Статья 181. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях системы общего среднего образования

Работникам, обучающимся в учебных заведениях системы общего среднего образования (гимназии, лицеи, средняя общеобразовательная школа), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, предоставляются дополнительные отпуска с полным или частичным, в зависимости от обстоятельств, сохранением средней заработной платы, а также другие гарантии и компенсации в порядке, установленном Правительством.

Статья 182. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением

(1) Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

(2) К дополнительным отпускам, предоставляемым работникам, совмещающим работу с обучением, могут присоединяться по письменному соглашению между работодателем и работником ежегодные оплачиваемые отпуска.

(3) Работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях для получения второй или третьей специальности (профессии), могут предоставляться определенные гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном коллективным или индивидуальным трудовым договором.

Глава IV

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ В СВЯЗИ С ПРЕКРАЩЕНИЕМ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 183. Преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения численности или штата работников

(1) В случае сокращения численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, имеющим более высокую квалификацию и производительность труда.

(2) При равной квалификации и производительности труда преимущественное право на оставление на работе имеют:

- a) семейные работники, имеющие на содержании двух или более лиц;
- b) работники, в семьях которых нет других лиц с самостоятельным доходом;
- c) работники, имеющие больший трудовой стаж на данном предприятии;
- d) работники, пострадавшие вследствие несчастного случая на производстве или получившие профессиональное заболевание на данном предприятии;
- e) работники, повышающие свою квалификацию в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от работы;
- f) инвалиды войны и члены семей военнослужащих, погибших или пропавших без вести;
- g) участники боевых действий по защите территориальной целостности и независимости Республики Молдова;
- h) изобретатели;
- i) лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь или другие заболевания, связанные с облучением вследствие аварии на Чернобыльской АЭС;
- j) инвалиды, в отношении которых установлена причинная связь между наступлением инвалидности и аварией на Чернобыльской АЭС, участники ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС в зоне отчуждения в 1986-1990 годах;
- k) работники, имеющие несколько поощрений за успехи в труде и не имеющие дисциплинарных взысканий (статья 211);
- l) работники, которым осталось не более двух лет до установления пенсии по возрасту.

(3) В случае, когда отдельные лица, перечисленные в части (2), соответствуют нескольким критериям из предусмотренных в данной части, преимущественное право на оставление на работе имеют лица, соответствующие большему числу критериев. При равенстве их количества преимущественное право на оставление на работе принадлежит лицу, имеющему больший стаж работы на данном предприятии.

[Ст.183 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 184. Гарантии в случае прекращения индивидуального трудового договора

(1) Работодатель обязан известить работника приказом (распоряжением, решением, постановлением) под расписку о своем намерении расторгнуть индивидуальный трудовой договор, заключенный на определенный или неопределенный срок, в следующие сроки:

а) за два месяца - в случае увольнения в связи с ликвидацией предприятия либо прекращением деятельности работодателя - физического лица, сокращением численности или штата работников (пункты б) и с) части (1) статьи 86);

б) за один месяц - в случае увольнения в результате установления факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению или вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии (пункты d) и e) части (1) статьи 86).

(2) На периоды, указанные в части (1), работнику предоставляется не менее одного свободного дня в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска другой работы.

(3) При прекращении индивидуального трудового договора вследствие нарушения работником своих трудовых обязанностей (пункты г) - к), m), o) - r) части (1) статьи 86) извещение не обязательно.

[Ст.184 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 185. Гарантии в случае прекращения индивидуального трудового договора в связи со сменой собственника предприятия

(1) В случае смены собственника предприятия новый собственник не позднее чем в трехмесячный срок со дня возникновения права собственности вправе расторгнуть индивидуальный трудовой договор, заключенный с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, на основании пункта f) части (1) статьи 86.

(2) Новый собственник выплачивает лицам, уволенным согласно части (1), дополнительную компенсацию, если это предусмотрено индивидуальным трудовым договором.

[Ст.185 в редакции Закона N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 186. Выходное пособие

(1) Работникам, уволенным с предприятия в связи с его ликвидацией или прекращением деятельности работодателя - физического лица (пункт б) части (1) статьи 86) либо сокращением численности или штата работников (пункт с) части (1) статьи 86), гарантируется:

а) выплата за первый месяц выходного пособия в размере суммированного среднего размера одной недельной заработной платы за каждый год, проработанный на данном предприятии, но не менее одной средней месячной заработной платы. Если предприятие является правопреемником ранее реорганизованного предприятия и индивидуальный трудовой договор с данными работниками ранее не был прекращен (статья 81), учитываются все годы работы;

б) сохранение за второй месяц средней месячной заработной платы, если уволенное лицо не было трудоустроено;

с) сохранение за третий месяц средней месячной заработной платы, если после увольнения работник зарегистрировался в течение 14 календарных дней в территориальном агентстве занятости населения и не был трудоустроен, что подтверждено соответствующей справкой;

d) выплата при ликвидации предприятия по письменному соглашению сторон сумм, связанных с увольнением работника, полностью за все три месяца в день его увольнения.

Примечание.

В случае трудоустройства уволенного лица в течение месяцев, указанных в пунктах б) и с), средняя месячная заработная плата выплачивается за период до дня его трудоустройства.

(2) Выходное пособие в размере средней двухнедельной заработной платы выплачивается работникам при прекращении индивидуального трудового договора в связи с:

а) установлением факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению либо вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии (пункты d) и e) части (1) статьи 86);

б) восстановлением на работе согласно судебному решению работника, выполнявшего ранее данную работу (пункт t) части (1) статьи 86);

с) отказом работника от переезда в другую местность в связи с перемещением в эту местность предприятия (пункт y) части (1) статьи 86).

(3) Работники, индивидуальный трудовой договор которых приостановлен в связи с призывом на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу (пункт e) статьи 76) либо подавшие в отставку в связи с нарушением работодателем индивидуального или коллективного трудового договора (часть (2) статьи 85), получают пособие, предусмотренное частью (2).

(4) Выплата выходного пособия и средней месячной заработной платы осуществляется по прежнему месту работы.

(5) В индивидуальном или коллективном трудовом договоре могут быть предусмотрены и иные случаи выплаты выходного пособия, его больший размер, а также более продолжительные сроки сохранения заработной платы.

[Ст.186 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.186 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Глава V

ДРУГИЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Статья 187. Гарантии работникам, избранным на выборные должности

Работнику, индивидуальный трудовой договор которого был приостановлен в связи с избранием его на выборную должность согласно действующему законодательству (пункт d) части (1) статьи 78), после прекращения его полномочий на выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) на том же либо, с согласия работника, на другом предприятии.

Статья 188. Гарантии на время исполнения государственных или общественных обязанностей

(1) На время исполнения государственных или общественных обязанностей, если согласно действующему законодательству эти обязанности должны осуществляться в рабочее время, работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и средней заработной платы в соответствии с частью (2).

(2) Средняя заработная плата сохраняется работнику в случаях исполнения следующих государственных и общественных обязанностей:

а) явка по вызову в органы уголовного преследования, к прокурору, в судебную инстанцию в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, процессуального ассистента;

б) участие в качестве члена добровольной пожарной дружины в ликвидации пожара или аварии; а также

с) в случаях исполнения иных государственных или общественных обязанностей, предусмотренных действующим законодательством.

Статья 189. Гарантии и компенсации работникам, призванным на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу, а также на военные сборы

Работники, призванные на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу, а также на военные сборы, пользуются гарантиями и компенсациями, предусмотренными действующим законодательством.

[Ст.189 дополнена Законом N 104-XVI от 20.04.07, в силу 29.06.07]

Статья 190. Гарантии работникам-донорам

(1) Работодатель обязан беспрепятственно отпускать работников-доноров в учреждения здравоохранения в день сдачи крови или ее компонентов для использования их в терапевтических целях, сохраняя за ними среднюю заработную плату и в случае необходимости обеспечивая их транспортным средством.

(2) Работникам-донорам предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови или ее компонентов свободный день с сохранением средней заработной платы. В случае сдачи крови или ее компонентов в день, предшествующий выходному дню (выходным дням), свободный день с сохранением средней заработной платы предоставляется работникам-донорам сразу после выходного дня (выходных дней).

(3) В случае сдачи крови или ее компонентов во время ежегодного оплачиваемого отпуска либо в выходной или нерабочий праздничный день работодатель обязан предоставить работнику-донору другой свободный оплачиваемый день, который с его письменного согласия может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

[Ст.190 изменена Законом N 60-ХVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 191. Гарантии и компенсации работникам-изобретателям и рационализаторам

Работник, являющийся автором изобретения или рационализаторского предложения, пользуется гарантиями и компенсациями, предусмотренными действующим законодательством, коллективным и/или индивидуальным трудовыми договорами.

Статья 192. Компенсации за износ имущества, принадлежащего работникам

(1) Работнику, использующему с согласия или с ведома работодателя и в его интересах личное имущество, выплачивается компенсация за использование и износ принадлежащих работнику транспортных средств, инструментов, оборудования и других материалов и технических средств и возмещаются расходы, связанные с их использованием.

(2) Размер и порядок выплаты возмещения определяются письменным соглашением сторон индивидуального трудового договора.

Статья 193. Гарантии работникам, направляемым на обследование (осмотр) в медицинское учреждение

На время прохождения медицинского обследования (осмотра) за работниками, обязанными проходить такое обследование (осмотр) в соответствии с настоящим кодексом и другими нормативными актами, сохраняется средняя заработная плата по месту работы.

Статья 194. Гарантии в связи с медицинским отпуском

В случае предоставления работнику медицинского отпуска работодатель обязан выплатить ему пособие в соответствии с частью (2) статьи 123.

Статья 195. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для прохождения курса профессиональной подготовки

(1) За работниками, направляемыми работодателем для прохождения курса профессиональной подготовки с отрывом от работы, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата, предоставляются другие гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

(2) Работникам, направляемым работодателем для прохождения курса профессиональной подготовки с отрывом от работы в другую местность, командировочные расходы возмещаются в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, направляемых в служебную командировку.

Статья 196. Гарантии и компенсации при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях

(1) В случае повреждения здоровья или смерти работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания работнику возмещается упущенный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию или семье умершего возмещаются соответствующие расходы в связи со смертью работника.

(2) Размер и условия предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных частью (1), устанавливаются действующим законодательством.

Статья 197. Гарантии в сфере государственного социального страхования

Работники подлежат государственному социальному страхованию и пользуются всеми гарантиями, компенсациями и другими выплатами, предусмотренными системой государственного социального страхования в соответствии с действующим законодательством.

Раздел VII ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА ПРЕДПРИЯТИЯ. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Глава I ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА

Статья 198. Общие положения

(1) Правила внутреннего распорядка предприятия - правовой акт, составляемый на каждом предприятии после консультаций с представителями работников и утверждаемый приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя.

(2) Правила внутреннего распорядка предприятия не могут содержать положений, противоречащих действующему законодательству, коллективным соглашениям и коллективному трудовому договору.

(3) Правилами внутреннего распорядка предприятия не могут быть установлены ограничения индивидуальных или коллективных прав работников.

Статья 199. Содержание правил внутреннего распорядка предприятия

(1) Правила внутреннего распорядка предприятия должны содержать положения, касающиеся:

- a) охраны и гигиены труда на предприятии;
- b) соблюдения принципа недискриминации и недопущения любой формы ущемления достоинства в сфере труда;
- c) прав, обязанностей и ответственности работодателя и работников;
- d) дисциплины труда на предприятии;
- e) дисциплинарных проступков и санкций, применяемых в соответствии с действующим законодательством;
- f) дисциплинарной процедуры;
- g) режима труда и отдыха.

(2) Правила внутреннего распорядка предприятия могут содержать и другие положения, касающиеся иных вопросов регулирования трудовых отношений на предприятии.

(3) Правила внутреннего распорядка предприятия доводятся работодателем до сведения работников под расписку и влекут юридические последствия для них со дня ознакомления с правилами.

(4) Обязанность ознакомления работников под расписку с содержанием правил внутреннего распорядка предприятия должна быть исполнена работодателем в течение пяти рабочих дней со дня их утверждения.

(5) Порядок ознакомления каждого работника с содержанием правил внутреннего распорядка предприятия устанавливается непосредственно в правилах.

(6) Правила внутреннего распорядка предприятия вывешиваются во всех его структурных подразделениях.

(7) Любое изменение или дополнение правил внутреннего распорядка предприятия осуществляется с соблюдением положений статьи 198.

Статья 200. Дисциплинарные уставы и положения

В некоторых отраслях национальной экономики к отдельным категориям работников применяются дисциплинарные уставы и положения, утвержденные Правительством.

Глава II ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Статья 201. Дисциплина труда

Дисциплина труда представляет собой обязанность всех работников подчиняться определенным правилам поведения, установленным в соответствии с настоящим кодексом, другими нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективными и индивидуальными трудовыми договорами, а также нормативными актами на уровне предприятия, в том числе правилами внутреннего распорядка предприятия.

Статья 202. Обеспечение дисциплины труда

Дисциплина труда обеспечивается на предприятии путем создания работодателем экономических, социальных, правовых и организационных условий для нормального высокопроизводительного труда, воспитания у работников сознательного отношения к труду, применения поощрений и вознаграждений за добросовестный труд, а также взысканий за совершение дисциплинарных проступков.

Статья 203. Поощрения за успехи в работе

(1) За успехи в работе работодатель может применять следующие виды поощрений:

- а) объявление благодарности;
- б) премирование;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетной грамотой.

(2) Правилами внутреннего распорядка предприятия, дисциплинарными уставами и положениями могут предусматриваться и другие формы стимулирования работников.

(3) За особые успехи в работе, заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ордена, медали, почетные звания), им могут быть присуждены государственные премии.

Статья 204. Порядок применения поощрений

(1) Поощрения применяются работодателем по согласованию с представителями работников.

(2) Поощрения объявляются приказом (распоряжением, решением, постановлением), доводятся до сведения трудового коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

Статья 205. Преимущества и льготы работникам, добросовестно и эффективно выполняющим свои трудовые обязанности

Работникам, добросовестно и эффективно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в сфере социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санаторно-курортные учреждения, дома отдыха и др.). Такие работники пользуются также преимуществом при продвижении по работе.

Статья 206. Дисциплинарные взыскания

(1) За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

- а) предупреждение;

b) выговор;

c) строгий выговор;

d) увольнение (по основаниям, предусмотренным пунктами g) - r) части (1) статьи 86)

(2) Действующим законодательством в отношении некоторых категорий работников могут предусматриваться и другие дисциплинарные взыскания.

(3) Применение за нарушение трудовой дисциплины штрафов или любых других денежных дисциплинарных взысканий запрещается.

(4) За один и тот же дисциплинарный проступок не может быть применено более одного дисциплинарного взыскания.

(5) При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка и другие объективные обстоятельства.

[Ст.206 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 207. Органы, полномочные применять дисциплинарные взыскания

(1) Дисциплинарное взыскание применяется органом, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения или назначения на должность) данного работника.

(2) Дисциплинарные взыскания на работников, несущих дисциплинарную ответственность в соответствии с дисциплинарными уставами или положениями и иными нормативными актами, могут налагаться также органами, вышестоящими по отношению к указанным в части (1).

(3) Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены (пункт d) части (1) статьи 206) только по решению избравшего их органа и только на законных основаниях.

Статья 208. Порядок применения дисциплинарных взысканий

(1) До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме о совершенном проступке. В случае отказа работника дать затребованное объяснение составляется соответствующий акт, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

(2) При определенной степени тяжести проступка, совершенного работником, работодатель может организовать и служебное расследование. В ходе служебного расследования работник вправе объяснить свою позицию и представить лицу, уполномоченному вести расследование, все доказательства и обоснования, которые считает необходимыми.

Статья 209. Сроки применения дисциплинарных взысканий

(1) Дисциплинарное взыскание применяется, как правило, сразу же после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, без учета времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном или медицинском отпуске.

(2) Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-экономической деятельности - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Статья 210. Применение дисциплинарного взыскания

(1) Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении, решении, постановлении), в котором в обязательном порядке указываются:

a) фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания;

b) срок обжалования взыскания;

c) орган, в который можно обжаловать взыскание.

(2) Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя, за исключением дисциплинарного взыскания в виде увольнения согласно пункту d) части (1) статьи 206, которое применяется с соблюдением части (3) статьи 81, объявляется работнику под расписку не позднее чем в течение пяти рабочих дней со дня издания, а в случае, когда он работает в одном из структурных подразделений предприятия (филиал, представительство, децентрализованная служба и др.), расположенном в другой местности, не позднее чем в течение 15 рабочих дней, и влечет последствия со дня объявления. Отказ работника подтвердить подписью объявление приказа оформляется соответствующим актом, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

(3) Приказ (распоряжение, решение, постановление) о применении дисциплинарного взыскания может быть обжалован работником в судебную инстанцию в порядке, предусмотренном статьей 355.

[Ст.210 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 211. Срок действия и последствия дисциплинарного взыскания

(1) Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

(2) Работодатель, применивший дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству представителей работников или непосредственного руководителя работника.

(3) В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику, на которого оно наложено, не могут применяться поощрения, предусмотренные статьей 203.

Раздел VIII ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 212. Основные понятия

(1) Профессиональная подготовка - процесс обучения, в результате которого работник приобретает квалификацию, удостоверенную свидетельством или дипломом, выданными в установленном законом порядке.

(2) Непрерывная профессиональная подготовка - процесс обучения, в результате которого работник, уже имеющий определенную квалификацию или профессию, пополняет свои профессиональные знания посредством углубления знаний в определенной области основной специальности либо путем освоения новых методов или приемов, применяемых в области этой специальности.

(3) Техническая подготовка - система обучения, посредством которой работник осваивает способы применения в процессе работы технических и технологических средств.

Статья 213. Права и обязанности работодателя в области профессиональной подготовки

(1) Работодатель обязан создать необходимые условия и способствовать профессиональной и технической подготовке работников, проходящих обучение на производстве, повышающих квалификацию или обучающихся в учебных заведениях без отрыва от работы.

(2) На каждом предприятии, являющемся юридическим лицом, работодателем совместно с представителями работников ежегодно составляются и утверждаются планы профессиональной подготовки.

(3) Условия и формы профессиональной подготовки, ее продолжительность, права и обязанности сторон, а также объем финансовых средств, выделенных на эти цели (не менее 2 процентов фонда заработной платы предприятия), определяются коллективным трудовым договором или коллективным соглашением.

(4) Если инициатива прохождения работником курса профессиональной подготовки или стажировки исходит от работодателя, соответствующие расходы несет работодатель.

(5) В случае отрыва работника от работы на короткий срок в целях профессиональной подготовки действие его индивидуального трудового договора продолжается с сохранением средней заработной платы. Если указанный срок превышает 60 календарных дней, действие индивидуального трудового договора приостанавливается, а работник получает при этом пособие, выплачиваемое работодателем в соответствии с положениями коллективного трудового договора.

Статья 214. Права и обязанности работников в области профессиональной подготовки

(1) Работник имеет право на профессиональную подготовку, в том числе на получение новой профессии или специальности. Это право может быть реализовано путем заключения в письменной форме между работником и работодателем договоров профессиональной подготовки (статья 215 и части (3) и (4) статьи 216), являющихся дополнением к индивидуальному трудовому договору.

(2) Работник, прошедший курс профессиональной подготовки или стажировку в соответствии с настоящим кодексом, не может подать в отставку в течение определенного срока, установленного договором профессиональной подготовки, кроме специально оговоренных в договоре случаев.

(3) Если инициатива участия в какой-либо форме профессиональной подготовки, организованной вне предприятия с отрывом от работы, исходит от работника, работодатель рассматривает его письменное заявление совместно с представителями работников.

(4) Работодатель в течение 15 календарных дней со дня регистрации заявления работника принимает решение о том, на каких условиях он сможет разрешить работнику прохождение профессиональной подготовки в соответствии с частью (3) и будут ли покрыты им расходы в связи с этим полностью или частично.

Глава II

ДОГОВОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ

Статья 215. Договор профессиональной квалификации

(1) Договор профессиональной квалификации - это специальный договор, заключенный в письменной форме, в соответствии с которым работник обязуется пройти курс профессиональной подготовки, организованной работодателем, для получения профессиональной квалификации, и являющийся дополнительным к индивидуальному трудовому договору.

(2) Профессиональная подготовка на уровне предприятия в соответствии с договором профессиональной квалификации проводится инструктором или мастером по обучению, назначенным работодателем из числа квалифицированных работников, имеющих профессиональный опыт и разрешение, полученное в установленном законом порядке.

Глава III

УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР И ДОГОВОР НЕПРЕРЫВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Статья 216. Ученический договор и договор непрерывной профессиональной подготовки

(1) Работодатель вправе заключить с лицом, находящимся в поиске работы, не старше 30 лет и не имеющим необходимой профессиональной квалификации, ученический договор.

(2) Ученический договор заключается в письменной форме, является гражданско-правовым договором и регулируется Гражданским кодексом и иными нормативными актами.

(3) Работодатель вправе заключить с любым работником предприятия договор непрерывной профессиональной подготовки.

(4) Договор непрерывной профессиональной подготовки заключается в письменной форме, является дополнительным к индивидуальному трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

[Ст.216 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.216 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 217. Содержание ученического договора и договора непрерывной профессиональной подготовки

(1) Ученический договор и договор непрерывной профессиональной подготовки должны содержать:

- a) фамилию и имя или наименование сторон;
- b) указание на профессию, специальность, квалификацию, которую получит ученик или работник;
- c) обязанности работодателя по созданию условий для обучения в соответствии с положениями договора;
- d) срок договора;
- e) обязанности лица пройти курс профессиональной подготовки и проработать в соответствии с полученной профессией, специальностью и квалификацией в течение срока, установленного договором;
- f) условия оплаты труда в период ученичества или непрерывной профессиональной подготовки;
- g) условия покрытия (возмещения) понесенных сторонами (стороной) расходов в период ученичества или непрерывной профессиональной подготовки в случае освобождения работника (статья 85, пункты г)–г) части (1) статьи 86) до истечения срока, предусмотренного договором согласно пункту e).

(2) Ученический договор и договор непрерывной профессиональной подготовки могут содержать и иные условия, определяемые сторонами и не противоречащие действующему законодательству.

[Ст.217 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 218. Время ученичества и непрерывной профессиональной подготовки

(1) Время ученичества, непрерывной профессиональной подготовки в течение недели не должно превышать продолжительности рабочего времени, установленной настоящим кодексом для работника соответствующего возраста, профессии при выполнении соответствующих работ.

(2) Время, необходимое ученику для участия в теоретических занятиях, связанных с профессиональной подготовкой, включается в рабочее время.

(3) Работники, проходящие непрерывную профессиональную подготовку на предприятии, с письменного согласия работодателя могут быть временно освобождены от работы, предусмотренной индивидуальным трудовым договором, или могут выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени либо в гибком режиме рабочего времени.

(4) В отношении работников, проходящих непрерывную профессиональную подготовку, запрещаются:

- a) тяжелые работы и работы с вредными и/или опасными условиями труда;
- b) сверхурочная работа;
- c) работа в ночное время;
- d) откомандирование, не связанное с профессиональной подготовкой.

(5) Действие ученического договора, договора непрерывной профессиональной подготовки начинается со дня, указанного в договоре, с продлением на период медицинского отпуска и в иных случаях, предусмотренных договором.

[Ст.218 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 219. Применение трудового законодательства в период ученичества и непрерывной профессиональной подготовки

(1) К ученикам и работникам, заключившим договор непрерывной профессиональной подготовки, применяется трудовое законодательство, в том числе законодательство об охране труда.

(2) Условия ученических договоров и договоров непрерывной профессиональной подготовки, противоречащие положениям действующего законодательства, условиям коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров, считаются недействительными и не могут применяться.

(3) Работодатель обеспечивает посредством надлежащего контроля, проводимого совместно с представителями работников, эффективность системы ученичества и любой другой системы подготовки кадров и их адекватную защиту.

Статья 220. Прекращение договора непрерывной профессиональной подготовки

Договор непрерывной профессиональной подготовки может быть прекращен по основаниям, предусмотренным настоящим кодексом для прекращения индивидуального трудового договора, или по иным основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

[Ст.220 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 221. Прекращение (расторжение) ученического договора

Ученический договор прекращается (расторгается) по основаниям, предусмотренным Гражданским кодексом.

Раздел IX ОХРАНА ТРУДА

Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 222. Основные направления государственной политики в области охраны труда

(1) Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

- a) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- b) принятие и применение нормативных актов об охране труда;
- c) координация деятельности в области охраны труда и охраны окружающей среды;
- d) государственный надзор и контроль за соблюдением требований нормативных актов в области охраны труда;
- e) содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- f) расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- g) защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- h) установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда, которые не могут быть устранены при существующем техническом уровне производства и организации труда;
- i) распространение передового опыта работы по улучшению охраны труда;
- j) участие органов публичной власти в реализации мероприятий по охране труда;
- k) подготовка и переподготовка специалистов в области охраны труда;
- l) организация государственной статистической отчетности об условиях труда, несчастных случаях на производстве, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

- m) обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
- n) международное сотрудничество в области охраны труда;
- o) содействие созданию безопасных условий труда, разработке и внедрению безопасных техники и технологий, производству средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- p) регламентирование обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

(2) Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями центральных и местных органов публичной власти, патронатов, профессиональных союзов, работодателей и представителей работников.

Статья 223. Координация деятельности по охране труда

Координацию деятельности по охране труда в Республике Молдова осуществляет Министерство экономики и торговли.

Статья 224. Издание норм охраны труда и норм гигиены труда

Нормы охраны труда и нормы гигиены труда, обязательные для предприятий, издаются соответственно Министерством экономики и торговли и Министерством здравоохранения после консультаций с патронатами и профессиональными союзами с соблюдением требований Закона о нормативных актах Правительства и других органов центрального и местного публичного управления.

[Ст.224 изменена Законом N 107-XVI от 16.05.2008, в силу 20.06.2008]

[Ст.224 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Глава II

ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА

Статья 225. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда

Работодатель отвечает за обеспечение охраны труда на предприятии и в этой области обязан:

- a) утверждать на этапе изучения, проектирования, строительства и эксплуатации сооружений, проектирования и производства технического оборудования, разработки технологических процессов решения, которые соответствуют нормам охраны труда и реализация которых устраняла бы риск несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников;
- b) в случае ввода в производство технических средств, средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви получать в соответствии с установленными законом требованиями и процедурой документы, выдаваемые полномочными органами, а также сохранять условия, для которых они были получены, и требовать пересмотра соответствующих документов в случае изменения первоначальных условий;
- c) устанавливать полномочия и обязанности менеджеров по реализации мер охраны труда и обеспечивать надзор и контроль за осуществлением деятельности в безопасных условиях;
- d) организовать службу охраны труда и медицинскую службу;
- e) возмещать медицинским учреждениям расходы, связанные с оказанием срочной медицинской помощи работникам при несчастных случаях на производстве и обострении профессиональных заболеваний;
- f) содействовать созданию на предприятии комитета по охране труда;
- g) обеспечивать оценку факторов риска на рабочих местах;
- h) обеспечивать разработку и реализацию ежегодного плана мероприятий по охране труда на предприятии;
- i) не привлекать средства работников к покрытию расходов, связанных с реализацией мер по охране труда на предприятии;

ж) допускать к работе только лиц, которые согласно результатам медицинского обследования (осмотра) пригодны к выполнению порученных им трудовых задач, обеспечивать периодичность обследований (осмотров);

к) обеспечивать информирование каждого работника о риске повреждения здоровья, которому он подвергается на рабочем месте при выполнении своей работы, а также о необходимых предупредительных мерах;

л) обеспечивать обучение работников в области охраны труда, в том числе уполномоченных по охране труда;

м) разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по согласованию с представителями работников и с учетом специфики труда на предприятии;

н) обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, рабочей одеждой и обувью, а также их хранение, содержание, ремонт, чистку и обезвреживание;

о) предоставлять санитарно-гигиенические средства работникам, работающим в условиях чрезмерного загрязнения кожи либо воздействия вредных веществ на руки;

р) предоставлять защитное питание работающим во вредных условиях труда;

г) обеспечивать бесперебойное функционирование защитных приспособлений, контрольно-измерительной аппаратуры, а также установок по улавливанию, накоплению и обезвреживанию вредных веществ, выделяемых при осуществлении технологических процессов;

с) не требовать от работника выполнения трудовых заданий, при которых существует явная угроза несчастного случая;

т) осуществлять страхование каждого работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

у) обеспечивать правильное и своевременное информирование, расследование, учет и отчетность об имевших место несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, разработку и реализацию мер по их предупреждению;

в) обеспечивать оказание первой помощи и транспортировку работников в медицинские учреждения в случае несчастного случая или заболевания на рабочем месте;

х) осуществлять в порядке, установленном настоящим кодексом, перевод на более легкую работу работников, нуждающихся в этом по состоянию здоровья.

[Ст.225 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.225 изменена Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

Статья 226. Обязанности работника в области охраны труда

В области охраны труда работник обязан:

а) соблюдать инструкции по охране труда, относящиеся к осуществляемой работе;

б) применять по назначению полученные средства индивидуальной защиты;

с) осуществлять свою деятельность таким образом, чтобы не подвергать опасности как себя, так и других работников;

д) не поднимать, не передвигать, не уничтожать защитные, сигнализационные и предупреждающие приспособления, не препятствовать применению методов и приемов, уменьшающих или устраняющих действие факторов риска;

е) ставить в известность своего непосредственного руководителя о любой технической неисправности или иной ситуации, когда не соблюдаются требования по охране труда;

ф) прервать работу при возникновении явной угрозы несчастного случая и незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю;

г) информировать своего непосредственного руководителя о любом несчастном случае или любом заболевании на рабочем месте.

Статья 227. Право работника на труд, отвечающий требованиям охраны труда

Каждый работник имеет право на:

а) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

б) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

с) получение от работодателя достоверной информации об условиях труда, существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах защиты от воздействия факторов риска;

д) отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни или здоровья до устранения такой опасности;

е) обеспечение в установленном порядке за счет работодателя средствами индивидуальной и коллективной защиты;

ф) обучение в области охраны труда и профессиональную переподготовку за счет средств работодателя по причинам, связанным с охраной труда;

г) обращение к работодателю, в патронаты, профессиональные союзы, органы центрального и местного публичного управления, судебные инстанции для разрешения вопросов, касающихся охраны труда;

h) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

и) прохождение в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередного медицинского осмотра с сохранением за ним на это время места работы и средней заработной платы;

j) получение компенсаций, предусмотренных законом, коллективными соглашениями, коллективным и индивидуальным трудовыми договорами, при выполнении им тяжелых работ или работ с вредными и/или опасными условиями труда.

Статья 228. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

(1) Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

(2) Условия труда, предусмотренные индивидуальным трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

(3) На время приостановления государственными контрольными органами работы, предусмотренной индивидуальным трудовым договором, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

(4) При отказе работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни или здоровья работодатель обязан предоставить ему другую работу путем перевода или перемещения до устранения такой опасности с сохранением заработной платы по прежнему месту работы.

(5) В случае, если предоставление другой работы невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни или здоровья оплачивается работодателем в соответствии с частью (1) статьи 163.

(6) В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не вправе требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с частью (5).

(7) Отказ работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни или здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ или работ с вредными и/или опасными условиями труда, не предусмотренных индивидуальным трудовым договором, не влечет привлечения его к дисциплинарной ответственности.

(8) В случае причинения вреда здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение вреда осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

(9) В целях предупреждения и устранения нарушений нормативных актов об охране и гигиене труда органы публичной власти обеспечивают организацию и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением нормативных актов об охране и гигиене труда и устанавливают ответственность работодателей и должностных лиц за нарушение их требований.

[Ст.228 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 229. Соответствие предприятий, зданий и иных сооружений требованиям охраны труда

(1) Предприятия, здания и иные сооружения должны проектироваться, строиться и использоваться таким образом, чтобы они соответствовали требованиям охраны труда и не представляли опасности для здоровья или жизни работников.

(2) Техническая документация на строительство предприятий, зданий и иных сооружений хранится у работодателя в течение всего срока их эксплуатации.

(3) Рабочие места, для которых характерны вредные выбросы, независимо от того, находятся они в закрытых помещениях или под открытым небом, должны быть расположены, обустроены, оборудованы и оснащены таким образом, чтобы избежать загрязнения или воздействия на соседние рабочие места и прилегающие санитарно-бытовые помещения.

(4) Предприятия, здания и иные сооружения должны иметь санитарно-бытовые помещения и устройства, соответствующие физиологическим потребностям работников и характеристикам производственных процессов и рабочей среды.

(5) Приемка и ввод в эксплуатацию новых, реконструированных и переоборудованных предприятий, цехов, производственных участков, технологических линий, зданий и иных сооружений допускаются только при наличии заключения Инспекции труда и Государственной санитарно-эпидемиологической службы и с согласия соответствующего профессионального союза. Порядок и условия выдачи такого заключения устанавливаются законом.

[Ст.229 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.229 дополнена Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

Статья 230. Соответствие технических средств стандартам и требованиям охраны и гигиены труда

(1) Технические средства должны быть спроектированы, произведены и использованы таким образом, чтобы соответствовать установленным законом нормативным документам по охране и гигиене труда и не представлять опасности для здоровья или жизни работников.

(2) Ввод в производство новых моделей технических средств осуществляется только после получения заключений на их опытные образцы в соответствии с установленными законом требованиями и процедурой.

(3) Произведенные в стране или импортируемые технические средства должны сопровождаться инструкцией по эксплуатации на государственном языке.

[Ст.230 изменена Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

[Ст.230 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 231. Ввод в производство средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви

(1) Предприятия, производящие средства индивидуальной защиты, рабочую одежду и обувь, должны соблюдать условия их изготовления, предусмотренные установленными законом нормативными документами.

(2) Новый ассортимент средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви вводится в производство только после получения заключений на их опытные образцы в соответствии с установленными законом требованиями и процедурой.

[Ст.231 изменена Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

Статья 232. Организация рабочих мест

(1) Рабочие места должны быть организованы таким образом, чтобы обеспечивались:

а) соблюдение требований охраны и гигиены труда;

б) избежание вынужденных и неестественных положений тела работника и возможность изменения положения тела во время работы путем обустройства рабочего места, использования соответствующих технических средств, оптимизации технологического потока.

(2) Для рабочих мест, на которых для выполнения работы требуются дополнительные физические или нервно-психические усилия либо на которых существуют вредные факторы физического, химического или биологического характера, в целях предупреждения причинения вреда здоровью работников должны быть предусмотрены соответствующие темп и режим работы.

(3) Работники, работающие в условиях жаркого (выше 30 градусов С) или холодного (ниже 5 градусов С) микроклимата, имеют право на перерывы для восстановления терморегулирующих способностей организма, длительность и частота которых устанавливаются в зависимости от интенсивности усилий и величин компонентов микроклимата. В этих целях выделяются стационарные или мобильные помещения с соответствующим микроклиматом.

(4) Распределение работников по рабочим местам осуществляется таким образом, чтобы условия, диктуемые спецификой труда, рабочей средой, отношениями между человеком и машиной и психо-социальными отношениями в трудовом коллективе, соответствовали психофизиологическим особенностям работников. При распределении женщин по рабочим местам учитываются также свойственные им морфофункциональные особенности и физиологические состояния.

(5) Рабочие места должны аттестовываться на предмет соответствия их требованиям охраны труда не реже одного раза в пять лет.

[Ст.232 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 233. Осуществление производственной деятельности и оказание услуг

(1) Производство продукции и оказание услуг должны осуществляться согласно технологическим процессам, соответствующим установленным законом нормативным документам по охране и гигиене труда.

(2) При отсутствии норм по охране и гигиене труда на работодателя возлагается обязанность по обеспечению мер по охране и гигиене труда, соответствующих конкретным условиям осуществления деятельности, посредством утверждения внутренних инструкций по охране и гигиене труда.

(3) Двусторонние договоры, заключенные работодателем с партнерами, в том числе иностранными, для выполнения определенных работ на территории Республики Молдова или других стран, должны включать положения по охране и гигиене труда.

[Ст.233 изменена Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

[Ст.233 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

[Ст.233 изменена Законом N 28-XV от 13.02.04, в силу 05.03.04]

Статья 234. Служба охраны и гигиены труда

(1) Служба охраны и гигиены труда создается на предприятиях с численностью 50 работников и более.

(2) На предприятии, производственная среда которого требует динамичного контроля вредных факторов, создается лаборатория промышленной токсикологии, находящаяся в подчинении службы охраны и гигиены труда.

(3) Служба охраны и гигиены труда консультирует и оказывает помощь работодателю в разработке и реализации мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

(4) Задачами службы охраны и гигиены труда являются:

а) предупреждение, устранение или снижение действия факторов риска, которые могут возникнуть в процессе труда;

б) совершенствование методов труда и улучшение производственной среды путем приближения их к психо-физическим возможностям работников;

с) содействие обучению работников в области охраны и гигиены труда.

(5) Персонал службы охраны и гигиены труда формируется из специалистов, имеющих соответствующую подготовку в данной области.

(6) Предприятия с численностью менее 50 работников, не имеющие службы охраны и гигиены труда и лаборатории промышленной токсикологии, могут пользоваться услугами специализированных предприятий в установленном порядке.

[Ст.234 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 235. Медицинская служба

(1) Медицинская служба создается в обязательном порядке на предприятиях с численностью 300 работников и более. На предприятиях с численностью менее 300 работников работодатель и представители работников решают вопрос о создании медицинской службы в ходе коллективных переговоров.

(2) Задачами медицинской службы являются:

а) организация и проведение в установленном законом порядке медицинских обследований (осмотров) работников как при приеме на работу, так и в течение срока действия индивидуального трудового договора;

б) надзор за соблюдением норм гигиены труда.

(3) Во исполнение возложенных на нее задач медицинская служба может предложить работодателю на основе соответствующего медицинского заключения перевести работника (путем перевода или перемещения) на другое рабочее место или изменить специфику труда в связи с состоянием его здоровья.

(4) Персонал медицинской службы формируется из лиц, имеющих медицинское образование, отобранных работодателем по предложению компетентного органа публичной власти в области здравоохранения.

(5) Предприятия с численностью менее 300 работников, не имеющие медицинской службы, могут пользоваться услугами медицинских учреждений в установленном порядке.

Статья 236. Комитет по охране и гигиене труда

(1) Комитет по охране и гигиене труда создается на предприятии на паритетной основе из числа уполномоченных по охране и гигиене труда со стороны работодателя и со стороны работников. Инициатором создания комитета по охране и гигиене труда может быть любая из сторон.

(2) Комитет по охране и гигиене труда обеспечивает сотрудничество работодателя и работников в разработке и осуществлении мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

(3) Типовое положение об организации и функционировании комитетов по охране и гигиене труда утверждается Министерством экономики и торговли по согласованию с патронатами и профессиональными союзами.

[Ст.236 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 237. Разработка, реализация и финансирование мер по охране и гигиене труда

(1) На основе оценки факторов риска на рабочих местах работодатель после консультаций с комитетом по охране и гигиене труда и в порядке, установленном Министерством экономики и торговли, разрабатывает ежегодный план мероприятий по охране и гигиене труда.

(2) Ежегодный план мероприятий по охране и гигиене труда утверждается работодателем и в случае заключения коллективного трудового договора является его составной частью.

(3) Расходы, связанные с реализацией мер по охране и гигиене труда, финансируются в полном объеме из собственных средств предприятия.

(4) Работники не несут никаких расходов, связанных с финансированием мер по охране и гигиене труда.

(5) Финансирование мер по охране и гигиене труда на национальном, отраслевом и территориальном уровнях осуществляется в соответствии с действующим законодательством и коллективным соглашением соответствующего уровня.

[Ст.237 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 238. Медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры

(1) Прием на работу и перевод на другую работу отдельных категорий работников осуществляются на основании медицинского заключения по результатам медицинского осмотра.

(2) Список категорий работников, проходящих медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, утверждается Министерством здравоохранения.

(3) Работники не вправе уклоняться от медицинского осмотра.

(4) Расходы, связанные с организацией и проведением медицинских осмотров, несет работодатель.

[Ст.238 изменена Законом N 107-XVI от 16.05.2008, в силу 20.06.2008]

Статья 239. Обучение работников в области охраны и гигиены труда

(1) Целями обучения работников в области охраны и гигиены труда являются усвоение знаний и формирование навыков в данной области.

(2) Обучение работников в области охраны и гигиены труда осуществляется в порядке, установленном Министерством экономики и торговли после консультаций с соответствующими профессиональными союзами.

[Ст.239 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 240. Выдача средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви

(1) Средства индивидуальной защиты, рабочая одежда и обувь выдаются работникам работодателем бесплатно.

(2) Виды средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви, категории работников, которым они выдаются, определяются в порядке, установленном Министерством экономики и торговли, и указываются в коллективном трудовом договоре.

(3) В случае износа средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви и, как следствие, утраты ими защитных свойств работникам в обязательном порядке выдаются новые средства, одежда и обувь.

(4) Повреждение или утрата средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви по вине работника до истечения установленного срока использования влечет его ответственность за причиненный ущерб в соответствии с действующим законодательством.

Статья 241. Выдача защитных санитарно-гигиенических материалов

(1) Защитные санитарно-гигиенические материалы распределяются работодателем бесплатно работникам, которые работают в условиях чрезмерного загрязнения кожи либо возможного воздействия на руки вредных веществ.

(2) Виды защитных санитарно-гигиенических материалов, необходимое количество и периодичность их выдачи определяются работодателем в порядке, установленном Правительством.

Статья 242. Обеспечение защитным питанием

(1) Защитное питание выдается работодателем бесплатно работникам, работающим на рабочих местах с вредными условиями труда.

(2) Продукты питания, предоставляемые в качестве бесплатного защитного питания, их количество и категории работников, которым они выдаются, определяются в порядке, установленном Правительством, и указываются в коллективном трудовом договоре.

Статья 243. Расследование несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний

(1) Расследование несчастных случаев на производстве осуществляется в целях установления обстоятельств и причин, их вызвавших, а также определения мер предупреждения таких явлений.

(2) В результате расследования случаев возникновения профессиональных заболеваний подтверждается диагноз болезни, подтверждается или опровергается профессиональный характер заболевания, устанавливаются причины, его вызвавшие.

(3) Информирование, расследование, регистрация и учет несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний осуществляются в порядке, установленном Правительством.

(4) В расследовании несчастных случаев на производстве вправе участвовать представители вышестоящих органов и профессиональных союзов, а также вправе присутствовать лица, представляющие интересы пострадавших или их семей.

Статья 244. Ответственность за нарушение требований охраны труда

Должностные лица и работники, виновные в нарушении требований охраны труда, несут материальную, дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Раздел X ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 245. Особенности регулирования труда

Особенности регулирования труда представляют собой совокупность норм, ограничивающих применение по отношению к отдельным категориям работников общих правил, касающихся труда, или устанавливающих для этих категорий дополнительные правила в данной области.

Статья 246. Категории работников, для которых устанавливаются особенности регулирования труда

Особенности регулирования труда устанавливаются настоящим кодексом и другими нормативными актами для женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до восемнадцати лет, руководителей предприятий, лиц, работающих по совместительству, а также некоторых других категорий работников.

Глава II ТРУД ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ И ДРУГИХ ЛИЦ

Статья 247. Гарантии беременным женщинам и лицам, имеющим детей в возрасте до шести лет, при приеме на работу

(1) Отказ в приеме на работу или уменьшение размера заработной платы по причинам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до шести лет, запрещается. Отказ в приеме на работу беременной женщины или лица, имеющего ребенка в возрасте до шести лет, по иным причинам должен быть обоснован, о чем лицо письменно извещается работодателем в течение пяти календарных дней со дня регистрации на предприятии заявления о приеме на работу. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебную инстанцию.

[Часть 2 ст.247 исключена Законом N 60-ХVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 248. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

(1) Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением работ по санитарному и бытовому обслуживанию и работ, не требующих физического труда.

(2) Запрещается подъем и перемещение вручную женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

(3) Перечень тяжелых работ, работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, а также предельные нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении вручную тяжестей утверждаются Правительством после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

Статья 249. Ограничение направления в служебную командировку

(1) Не допускается направление в служебную командировку беременных женщин, женщин, находящихся в послеродовом отпуске, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также лиц, которым командировка противопоказана согласно медицинскому заключению.

(2) Инвалиды I и II групп, женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов в возрасте до шестнадцати лет), лица, совмещающие отпуска по уходу за ребенком, предусмотренные статьей 126 и частью (2) статьи 127, с работой, а также работники, ухаживающие за больным членом семьи на основании медицинского заключения, могут быть направлены в служебную командировку только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан письменно ознакомить указанных работников с их правом отказаться от командировки.

Статья 250. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет

(1) Беременным женщинам и женщинам, кормящим грудью, предоставляется в порядке перевода или перемещения в соответствии с медицинским заключением более легкая работа, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы по предыдущему месту работы.

(2) До решения вопроса о предоставлении более легкой работы, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, беременная женщина должна быть освобождена от исполнения трудовых обязанностей с сохранением средней заработной платы за все рабочие дни, которые она не проработала по этой причине.

(3) Если женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут исполнять прежние трудовые обязанности, они переводятся в порядке, предусмотренном настоящим кодексом, на другую работу с сохранением средней заработной платы по предыдущему месту работы до достижения детьми возраста трех лет.

Статья 251. Запрещение увольнения беременных женщин и работников, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до шести лет

Запрещается увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до шести лет, и лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, предусмотренном статьями 124, 126 и 127, за исключением случаев ликвидации предприятия.

Статья 252. Гарантии лицам, осуществляющим уход за детьми в отсутствие материнского ухода

Гарантии и права, предоставляемые женщинам, имеющим детей в возрасте до шести лет, и другим лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, предусмотренном статьями 124, 126 и 127 (ограничение работы в ночное время и сверхурочной работы, привлечения к работе в выходные дни и направления в служебную командировку, предоставление дополнительных отпусков, установление привилегированного режима труда, другие гарантии и льготы, установленные трудовым законодательством), распространяются помимо родственников, указанных в части (4) статьи 124, и на других лиц, фактически осуществляющих уход за детьми в отсутствие материнского ухода (в случае смерти матери, лишения ее родительских прав,

длительного нахождения в лечебном учреждении и в других случаях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Глава III

ТРУД ЛИЦ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

Статья 253. Медицинские осмотры работников в возрасте до восемнадцати лет

(1) Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра. В дальнейшем до достижения ими возраста восемнадцати лет они проходят медицинские осмотры ежегодно.

(2) Расходы в связи с прохождением медицинских осмотров несет работодатель.

Статья 254. Норма труда работников в возрасте до восемнадцати лет

(1) Для работников в возрасте до восемнадцати лет норма труда устанавливается исходя из общих норм труда пропорционально сокращенному рабочему времени, установленному для этой категории работников.

(2) Работникам в возрасте до восемнадцати лет, принятым на работу после окончания гимназий, лицеев, средних общеобразовательных школ, многопрофильных профессиональных и ремесленных училищ, работодателем устанавливаются сокращенные нормы труда в соответствии с действующим законодательством, коллективными соглашениями и коллективным трудовым договором.

Статья 255. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

(1) Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на тяжелых работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственности (азартные игры, работа в ночных заведениях, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Не допускается подъем и перемещение вручную указанными лицами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

(2) Перечень тяжелых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы подъема и перемещения тяжестей для данной категории лиц утверждаются Правительством после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

Статья 256. Запрещение направления в служебную командировку работников в возрасте до восемнадцати лет

Запрещается направление в служебную командировку работников в возрасте до восемнадцати лет, за исключением работников телерадиоорганизаций, театров, цирков, кинематографических, театральных и концертных организаций, а также организаций профессиональных спортсменов.

Статья 257. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при увольнении

Увольнение работников в возрасте до восемнадцати лет, за исключением случая ликвидации предприятия, допускается только с письменного согласия территориального агентства занятости населения с соблюдением общих условий увольнения, предусмотренных настоящим кодексом.

[Ст.257 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Глава IV ТРУД РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Статья 258. Общие положения

(1) Положения настоящей главы распространяются на руководителей всех предприятий, за исключением случаев, когда руководитель (работодатель) является одновременно собственником предприятия.

(2) Руководителем предприятия является физическое лицо, которое в соответствии с действующим законодательством или учредительными документами предприятия осуществляет функции по руководству этим предприятием, выполняя одновременно функции его исполнительного органа.

Статья 259. Правовая основа регулирования труда руководителя предприятия

Права и обязанности руководителя предприятия в области трудовых отношений определяются настоящим кодексом, иными нормативными актами, учредительными документами предприятия, индивидуальным трудовым договором.

Статья 260. Заключение индивидуального трудового договора с руководителем предприятия

(1) Индивидуальный трудовой договор с руководителем предприятия заключается на срок, указанный в учредительных документах предприятия, или на срок, установленный в договоре по соглашению сторон.

(2) Действующим законодательством или учредительными документами предприятия могут быть предусмотрены специальные процедуры, предшествующие заключению индивидуального трудового договора с руководителем предприятия (проведение конкурса, избрание или назначение на должность).

Статья 261. Работа руководителя предприятия по совместительству

(1) Руководитель предприятия не вправе работать по совместительству на другом предприятии или совмещать должности на предприятии, которым он руководит, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

(2) Руководитель предприятия не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля на предприятии, которым он руководит.

Статья 262. Материальная ответственность руководителя предприятия

(1) Руководитель предприятия несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный предприятию, согласно настоящему кодексу и другим нормативным актам.

(2) В случаях, предусмотренных действующим законодательством, руководитель предприятия возмещает ущерб, причиненный предприятию его виновными действиями или бездействием. Размер ущерба исчисляется в соответствии с нормами Гражданского кодекса.

Статья 263. Дополнительные основания для прекращения индивидуального трудового договора, заключенного с руководителем предприятия

Помимо случаев прекращения индивидуального трудового договора по основаниям, предусмотренным настоящим кодексом и другими нормативными актами, индивидуальный трудовой договор, заключенный с руководителем предприятия, может быть прекращен также:

а) в случае освобождения от должности руководителя предприятия-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности;

б) в связи с изданием юридически обоснованного приказа (распоряжения, решения, постановления) уполномоченного органа или собственника предприятия о досрочном прекращении индивидуального трудового договора;

с) в иных случаях, предусмотренных индивидуальным трудовым договором.

Статья 264. Компенсация в связи с прекращением индивидуального трудового договора, заключенного с руководителем предприятия

В случае прекращения индивидуального трудового договора, заключенного с руководителем предприятия, на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) уполномоченного органа или собственника предприятия (пункт б) статьи 263) при отсутствии виновных действий или бездействия руководителя он предупреждается за месяц в письменной форме и ему выплачивается компенсация за досрочное прекращение индивидуального трудового договора в размере, предусмотренном договором, но не менее трех средних заработных плат.

Статья 265. Отставка руководителя предприятия

Руководитель предприятия вправе подать в отставку до истечения срока действия индивидуального трудового договора в случаях, предусмотренных договором, письменно предупредив об этом работодателя за один месяц.

Статья 266. Другие особенности регулирования труда руководителей предприятий и членов коллегиальных органов

Действующим законодательством и/или учредительными документами предприятия могут быть предусмотрены и другие особенности регулирования труда руководителя предприятия, а также особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа предприятия, работающих на основе индивидуального трудового договора.

Глава V

РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Статья 267. Общие положения

(1) Работа по совместительству представляет собой выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянной или временной работы на основании отдельного индивидуального трудового договора.

(2) Индивидуальные трудовые договоры о работе по совместительству могут заключаться с одним или несколькими работодателями, если это не противоречит действующему законодательству.

(3) Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и на других предприятиях.

(4) Для заключения индивидуального трудового договора о работе по совместительству не требуется согласие работодателя по основному месту работы.

(5) В индивидуальном трудовом договоре обязательно указание на то, что работа выполняется по совместительству.

(6) Работники, принятые на работу по совместительству, пользуются теми же правами и гарантиями, что и остальные работники соответствующего предприятия.

Статья 268. Особенности работы по совместительству некоторых категорий работников

Особенности работы по совместительству некоторых категорий работников (рабочих, педагогических кадров, медицинского и фармацевтического персонала, работников сферы научных исследований и разработок, работников из области культуры, искусства, спорта и других) устанавливаются Правительством после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

Статья 269. Ограничения работы по совместительству

Работодатели по согласованию с представителями работников могут устанавливать некоторые ограничения работы по совместительству только для работников определенных профессий, специальностей и должностей с особыми условиями и режимом труда, работа по совместительству которых могла бы нанести вред их здоровью или безопасности производственного процесса.

Статья 270. Документы, предъявляемые при заключении индивидуального трудового договора о работе по совместительству

(1) При приеме на работу по совместительству на другое предприятие лицо обязано предъявить работодателю удостоверение личности или иной документ, удостоверяющий личность.

(2) При приеме на работу по совместительству на должность или по профессии, которые требуют специальных знаний, работодатель вправе потребовать от работника предъявления диплома либо иного документа, свидетельствующего об образовании или профессиональной подготовке, либо выписки из трудовой книжки, а при приеме на тяжелую работу или работу с вредными и/или опасными условиями труда - и справки о характере и условиях труда по основному месту работы и медицинского заключения.

Статья 271. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха по месту работы по совместительству

Конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха по месту работы по совместительству устанавливается в индивидуальном трудовом договоре с учетом положений настоящего кодекса (раздел IV) и других нормативных актов.

Статья 272. Ежегодный оплачиваемый отпуск при работе по совместительству

(1) Лица, работающие по совместительству, пользуются правом на ежегодный оплачиваемый отпуск согласно совмещаемой должности или специальности, предоставляемый одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы.

(2) Продолжительность отпуска по месту работы по совместительству соответствует установленной для данной должности или специальности на предприятии и не зависит от продолжительности отпуска по основному месту работы. Работник пользуется правом на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в случае, когда продолжительность отпуска по месту работы по совместительству меньше продолжительности отпуска по основному месту работы.

(3) Выплата отпускного пособия или компенсации за неиспользованный отпуск осуществляется исходя из средней заработной платы по совмещаемой должности или специальности, определяемой в порядке, установленном Правительством.

Статья 273. Дополнительные основания прекращения индивидуального трудового договора с лицами, работающими по совместительству

Помимо общих оснований индивидуальный трудовой договор, заключенный с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен также в случае заключения индивидуального трудового договора с другим лицом, для которого соответствующая профессия, специальность или должность будет являться основной (пункт s) части (1) статьи 86).

Статья 274. Выходное пособие лицам, работающим по совместительству

При расторжении индивидуального трудового договора с работником, принятым на работу по совместительству, в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников либо в случае заключения индивидуального трудового договора с другим лицом, для которого соответствующая профессия (должность) будет являться основной, ему выплачивается выходное пособие в размере одной его средней месячной заработной платы.

[Ст.274 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Глава VI

ТРУД РАБОТНИКОВ, ЗАКЛЮЧИВШИХ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР НА СРОК ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ

Статья 275. Заключение индивидуального трудового договора на срок до двух месяцев

Заключение индивидуального трудового договора на срок до двух месяцев осуществляется в случаях, предусмотренных пунктом b) статьи 55, и в порядке, установленном настоящим кодексом и другими нормативными актами.

Статья 276. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

(1) Работники, заключившие индивидуальный трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия.

(2) Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, предусмотренном статьей 158.

Статья 277. Отпускное пособие

(1) Работникам, заключившим индивидуальный трудовой договор на срок до двух месяцев, при прекращении договора в связи с истечением срока его действия выплачивается пособие за неиспользованные дни отпуска.

(2) Порядок исчисления отпускного пособия, предусмотренного частью (1), устанавливается Правительством.

Статья 278. Прекращение индивидуального трудового договора

(1) Работник, заключивший индивидуальный трудовой договор на срок до двух месяцев, вправе досрочно расторгнуть его, письменно предупредив об этом работодателя не менее чем за три календарных дня.

(2) Работодатель обязан предупредить работника приказом (распоряжением, решением, постановлением) под расписку о прекращении в связи с истечением срока индивидуального трудового договора не менее чем за три календарных дня.

Глава VII

ТРУД РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ

Статья 279. Сезонные работы

(1) Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода календарного года (сезона), не превышающего шести месяцев.

(2) Перечень сезонных работ утверждается Правительством.

Статья 280. Условия заключения индивидуального трудового договора с работниками, принимаемыми для выполнения сезонных работ

(1) Условие о сезонном характере работы должно быть указано в индивидуальном трудовом договоре (пункт b) статьи 55).

(2) При приеме работников на сезонные работы испытательный срок не может превышать двух календарных недель.

Статья 281. Отпускное пособие

(1) Работникам, занятым на сезонных работах, при прекращении индивидуального трудового договора в связи с завершением сезона, выплачивается пособие за неиспользованные дни отпуска.

(2) Порядок исчисления отпускного пособия, предусмотренного частью (1), устанавливается Правительством.

Статья 282. Прекращение индивидуального трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах

(1) Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении индивидуального трудового договора не менее чем за семь календарных дней.

(2) Работодатель обязан предупредить в письменной форме под расписку работника, занятого на сезонных работах, о прекращении индивидуального трудового договора в связи с истечением его срока не менее чем за семь календарных дней.

(3) При расторжении индивидуального трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельной средней заработной платы.

Глава VIII

ТРУД РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ - ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

Статья 283. Особенности индивидуального трудового договора, заключаемого работником с работодателем - физическим лицом

(1) При заключении индивидуального трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную действующим законодательством работу, определенную договором.

(2) Индивидуальный трудовой договор, заключенный в письменной форме, содержит в обязательном порядке все условия, предусмотренные статьей 49.

(3) Работодатель - физическое лицо обязан:

а) письменно оформить индивидуальный трудовой договор с работником и зарегистрировать этот договор в соответствующем органе местного публичного управления, который отправляет его копию в территориальную инспекцию труда;

б) уплачивать взносы государственного социального страхования и другие обязательные платежи в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством;

в) оформить документы, необходимые для регистрации в установленном порядке в качестве плательщика в систему государственного социального страхования, для лиц, поступающих на работу впервые.

[Ст.283 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 284. Срок индивидуального трудового договора

Индивидуальный трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом может заключаться по соглашению сторон как на неопределенный, так и на определенный срок.

Статья 285. Режим труда и отдыха

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются индивидуальным трудовым договором, заключенным между работником и работодателем - физическим лицом. При этом продолжительность рабочего времени не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска - меньше, чем установлено настоящим кодексом.

Статья 286. Изменение условий индивидуального трудового договора

Об изменении условий, предусмотренных индивидуальным трудовым договором, работодатель - физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней.

Статья 287. Прекращение индивидуального трудового договора

(1) Работник, заключивший индивидуальный трудовой договор с работодателем - физическим лицом, обязан предупредить его о своей отставке не менее чем за семь календарных дней.

(2) Работодатель обязан предупредить работника о предстоящем освобождении (пункт f) статьи 82 и статья 86) в письменной форме под расписку не менее чем за семь календарных дней.

(3) Конкретные сроки предупреждения об освобождении (с соблюдением требований части (2), а также случаи выплаты и размеры выплачиваемых при прекращении индивидуального трудового договора выходных пособий, других выплат и компенсаций определяются сторонами в договоре.

Статья 288. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры, возникшие между работником и работодателем - физическим лицом и не урегулированные по обоюдному согласию, разрешаются в судебном порядке в соответствии с настоящим кодексом (раздел XII).

Статья 289. Документы, подтверждающие работу у работодателей - физических лиц

(1) Документом, подтверждающим работу у работодателя - физического лица, является индивидуальный трудовой договор, заключенный в письменной форме и зарегистрированный в соответствии с частью (3) статьи 283.

(2) Работодатель - физическое лицо не имеет права производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Оформление и записи в трудовых книжках работников производятся органом, зарегистрировавшим индивидуальный трудовой договор.

Глава IX ТРУД НАДОМНИКОВ

Статья 290. Надомники

(1) Надомниками являются лица, заключившие индивидуальный трудовой договор о выполнении работы на дому с использованием материалов, инструментов и механизмов, предоставленных работодателем либо приобретенных за свой счет.

(2) В случае использования надомником инструментов и механизмов, находящихся в его личной собственности, ему выплачивается компенсация за их износ. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работы на дому, производятся работодателем в порядке, определенном индивидуальным трудовым договором.

(3) Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, а также вывоза готовой продукции устанавливаются индивидуальным трудовым договором.

(4) На надомников распространяется действие трудового законодательства с особенностями, установленными настоящим кодексом.

Статья 291. Условия, при которых допускается надомный труд

Работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению) и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны и гигиены труда.

Статья 292. Прекращение индивидуального трудового договора с надомниками

Прекращение индивидуального трудового договора с надомниками производится по общим основаниям, предусмотренным настоящим кодексом.

Глава X ТРУД РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТА

Статья 293. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств

(1) На работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, могут быть приняты только лица, получившие профессиональную подготовку в порядке,

установленном Правительством, и имеющие соответствующий документ (свидетельство, удостоверение и др.).

(2) Прием лиц на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится только на основании медицинского заключения, выданного по результатам медицинского осмотра, проведенного в порядке, установленном Правительством.

(3) Перечень профессий (должностей) и работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств, утверждается Правительством после консультаций с патронажами и профессиональными союзами соответствующей отрасли.

Статья 294. Режим труда и отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

Продолжительность, особенности режима труда и отдыха для отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, устанавливаются настоящим кодексом, другими нормативными актами, а также международными соглашениями, одной из сторон которых является Республика Молдова.

Статья 295. Права и обязанности работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

Права и обязанности работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируются настоящим кодексом, положениями (уставами), относящимися к различным видам транспорта и утвержденными в установленном порядке, другими действующими нормативными актами.

Глава XI

ТРУД РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИЙ В ОБЛАСТИ НАУКИ И ИННОВАЦИЙ

[Наименование изменено Законом N 294-XV от 28.07.04, в силу 13.08.04]

Статья 296. Право на занятие педагогической (преподавательской) деятельностью

(1) К педагогической (преподавательской) деятельности допускаются лица, имеющие установленный действующим законодательством уровень образования, необходимый для работы в учебном заведении и организации в области науки и инноваций соответствующего вида.

(2) К педагогической (преподавательской) деятельности не допускаются лица, которые лишены права заниматься этой деятельностью решением судебной инстанции или на основании медицинского заключения, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и преступлений, при наличии которых лица не допускаются к педагогической (преподавательской) деятельности, устанавливаются законом.

[Ст.296 изменена Законом N 294-XV от 28.07.04, в силу 13.08.04]

Статья 297. Заключение индивидуального трудового договора с научными и педагогическими работниками высших учебных заведений

(1) Замещение всех должностей научных и педагогических работников в высшем учебном заведении производится на основании индивидуального трудового договора, заключаемого на определенный срок по результатам конкурса. Положение о порядке замещения указанных должностей утверждается Правительством.

(2) Должности декана факультета и заведующего кафедрой высшего учебного заведения являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности определяется уставом соответствующего учебного заведения.

Статья 298. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

(1) Для педагогических работников учебных заведений и организаций в области науки и инноваций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не превышающая 35 часов в неделю (часть (3) статьи 96).

(2) Конкретная продолжительность рабочего времени для педагогических работников учебных заведений и организаций в области науки и инноваций в зависимости от должности и/или специальности и с учетом специфики выполняемой ими работы устанавливается Правительством.

[Ст.298 изменена Законом N 294-ХV от 28.07.04, в силу 13.08.04]

Статья 299. Ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск

(1) Педагогическим работникам учебных заведений предоставляется ежегодно по окончании учебного года оплачиваемый отпуск продолжительностью:

а) 62 календарных дня - для педагогических работников высших учебных заведений, колледжей, лицеев, гимназий, общеобразовательных школ всех видов;

б) 42 календарных дня - для педагогических работников дошкольных учреждений всех видов;

с) 28 календарных дней - для педагогических работников внешкольных учреждений, детских спортивных школ.

(2) Научным работникам учебных заведений всех уровней предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 62 календарных дня.

(3) Научным работникам организаций в области науки и инноваций независимо от вида собственности и организационно-правовой формы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

а) 42 календарных дня - для научных работников, имеющих ученую степень доктора-хабилитат;

б) 36 календарных дней - для научных работников, имеющих ученую степень доктора;

с) 30 календарных дней - для научных работников без ученой степени.";

(4) Педагогико-вспомогательным работникам и административному персоналу системы образования, области науки и инноваций предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

[Ст.299 изменена Законом N 294-ХV от 28.07.04, в силу 13.08.04]

Статья 300. Длительный отпуск педагогических работников и работников организаций в области науки и инноваций

(1) Педагогическим работникам учебных заведений не реже чем через каждые 10 лет педагогической работы предоставляется отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, в том числе касающихся оплаты, определяемых учредителем и/или уставом соответствующего учебного заведения.

(2) Научным работникам организаций в области науки и инноваций в порядке и на условиях, предусмотренных уставами соответствующих организаций, предоставляется:

а) оплачиваемый отпуск сроком до шести месяцев не реже чем через каждые 10 лет научной деятельности для завершения научных работ и исследований, включенных в исследовательские программы организаций в области науки и инноваций, с согласия научного совета организации;

б) однократно оплачиваемый отпуск сроком до одного года для написания диссертации на соискание ученой степени доктора-хабилитат с согласия научного совета организации.

[Ст.300 изменена Законом N 294-ХV от 28.07.04, в силу 13.08.04]

Статья 301. Дополнительные основания прекращения индивидуального трудового договора с педагогическими работниками и с работниками организаций в области науки и инноваций

(1) Помимо общих оснований, предусмотренных настоящим кодексом, индивидуальный трудовой договор, заключенный с педагогическим работником может быть прекращен также по следующим основаниям:

а) неоднократное в течение одного года грубое нарушение устава учебного заведения (пункт 1) части (1) статьи 86);

б) применение, в том числе однократное, к воспитанникам физического или психического насилия (пункт п) части (1) статьи 86).

(2) Помимо общих оснований, предусмотренных настоящим кодексом, индивидуальный трудовой договор, заключенный с работником организации в области науки и инноваций, может быть прекращен по следующим дополнительным основаниям:

а) непрохождение по конкурсу на замещение научной и руководящей должности, предусмотренной уставом соответствующей организации;

б) неаттестация научных исследователей, работников вспомогательных предприятий, учреждений и организаций по обслуживанию и управлению научной деятельностью в соответствии с уставом соответствующей организации.

[Ст.301 изменена Законом N 294-XV от 28.07.04, в силу 13.08.04]

Глава XII

ТРУД РАБОТНИКОВ ДИПЛОМАТИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВ И КОНСУЛЬСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

Статья 302. Особенности работы в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Республики Молдова

(1) Лица, занимающие дипломатические, административно-технические должности или должности обслуживающего персонала в Министерстве иностранных дел и европейской интеграции, откомандировываются в порядке перевода соответственно на дипломатические или консульские должности, административно-технические должности или должности обслуживающего персонала в дипломатические представительства или консульские учреждения Республики Молдова.

(2) Максимальный срок пребывания в дипломатических представительствах и консульских учреждениях в соответствии с частью (1) составляет: для глав дипломатических представительств и консульских учреждений - 4 года, для остальных работников - 3 года.

(3) По истечении срока откомандирования лица, указанные в части (1), переводятся в Министерство иностранных дел и европейской интеграции при условии наличия вакантных должностей, а при отсутствии таковых зачисляются в резерв данного министерства.

(4) Лица из состава административно-технического и обслуживающего персонала, направленные в дипломатические представительства и консульские учреждения не из Министерства иностранных дел и европейской интеграции, по истечении срока работы в них могут быть приняты на работу в данное министерство при условии наличия вакантных должностей.

Статья 303. Условия труда работников, откомандированных в дипломатические представительства и консульские учреждения Республики Молдова

Условия труда работников, откомандированных в дипломатические представительства и консульские учреждения Республики Молдова, устанавливаются индивидуальным трудовым договором, заключенным в соответствии с настоящим кодексом и другими нормативными актами, регламентирующими дипломатическую службу.

Статья 304. Гарантии и компенсации работникам, откомандированным в дипломатические представительства и консульские учреждения Республики Молдова

Порядок и условия выплаты компенсаций в связи с переездом на место работы, а также материальные и жилищные условия работников, откомандированных в дипломатические представительства и консульские учреждения Республики Молдова, устанавливаются Правительством с учетом климатических и иных условий в стране пребывания.

Статья 305. Прекращение деятельности в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Республики Молдова

(1) Деятельность работников, занимающих дипломатические и консульские должности в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Республики Молдова, может быть досрочно прекращена в случае:

- а) отзыва в порядке, установленном Правительством;
- б) объявления работника персоной нон грата; а также
- с) в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

(2) Деятельность работников, занимающих административно-технические должности и должности обслуживающего персонала в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Республики Молдова, прекращается по основаниям, предусмотренным настоящим кодексом и иными нормативными актами.

Глава XIII

ТРУД РАБОТНИКОВ РЕЛИГИОЗНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

Статья 306. Стороны индивидуального трудового договора, заключенного с религиозным объединением

(1) Работодателем может быть религиозное объединение, зарегистрированное в порядке, установленном действующим законодательством, и заключившее индивидуальный трудовой договор с работником.

(2) Работником может быть лицо, достигшее возраста шестнадцати лет, заключившее индивидуальный трудовой договор с религиозным объединением, выполняющее определенную работу согласно профессии, специальности, должности и подчиняющееся внутренним установлениям религиозного объединения.

Статья 307. Внутренние установления религиозного объединения

Права и обязанности сторон индивидуального трудового договора определяются в договоре с учетом особенностей, предусмотренных внутренними установлениями религиозного объединения, которые не противоречат Конституции Республики Молдова, настоящему кодексу и иным действующим нормативным актам.

Статья 308. Особенности заключения и изменения индивидуального трудового договора с религиозным объединением

(1) Индивидуальный трудовой договор между работником и религиозным объединением может заключаться на определенный срок (пункт m) статьи 55).

(2) При заключении индивидуального трудового договора работник обязуется выполнять любую не запрещенную законом и определенную договором работу.

(3) В индивидуальный трудовой договор включаются условия, установленные в результате переговоров между работником и религиозным объединением - работодателем, не противоречащие настоящему кодексу.

(4) В случае возникновения необходимости внесения изменений в индивидуальный трудовой договор заинтересованная сторона обязана предупредить об этом другую сторону в письменной форме не менее чем за семь календарных дней до их внесения.

Статья 309. Режим труда лиц, работающих в религиозных объединениях

Режим труда лиц, работающих в религиозных объединениях, устанавливается исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозного объединения, определенной его внутренними установлениями, с учетом нормальной продолжительности рабочего времени и времени отдыха, предусмотренной настоящим кодексом.

Статья 310. Дополнительные основания прекращения индивидуального трудового договора, заключенного с религиозным объединением

(1) Помимо общих оснований, предусмотренных настоящим кодексом, индивидуальный трудовой договор, заключенный работником с религиозным объединением, может быть прекращен также по иным основаниям, предусмотренным договором (пункт j) статьи 82).

(2) Сроки предупреждения работника религиозного объединения об освобождении по основаниям, предусмотренным индивидуальным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления ему гарантий и компенсаций в связи с освобождением устанавливаются индивидуальным трудовым договором.

(3) Работник религиозного объединения имеет право на отставку, письменно предупредив об этом работодателя не менее чем за семь календарных дней.

Статья 311. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры, возникшие между работником и религиозным объединением и не урегулированные по обоюдному согласию, разрешаются в судебном порядке в соответствии с настоящим кодексом (раздел XII).

Глава XIV

ТРУД РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ НА ОСНОВЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НА ПЕРИОД ВЫПОЛНЕНИЯ ОПРЕДЕЛЕННОЙ РАБОТЫ

Статья 312. Индивидуальный трудовой договор на период выполнения определенной работы

(1) Посредством заключения индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы работник обязуется выполнить для работодателя работы, обусловленные договором, согласно определенной профессии, специальности, квалификации, получая в течение срока выполнения соответствующих работ ежемесячное вознаграждение в форме заработной платы.

(2) Индивидуальный трудовой договор на период выполнения определенной работы заключается в случаях, когда установить точный срок для ее завершения невозможно. Стороны договора могут условиться об общем сроке исполнения, а также о сроках исполнения отдельных частей работы.

(3) Если срок, необходимый для выполнения конкретной работы, превышает пять лет, индивидуальный трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Статья 313. Содержание индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы

(1) Содержание индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы устанавливается сторонами с соблюдением положений части (1) статьи 49.

(2) Помимо условий, перечисленных в части (1) статьи 49, стороны должны предусмотреть в договоре порядок и место приемки работодателем завершенной работы.

Статья 314. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время и время отдыха работника, принятого на работу на основании индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы, устанавливаются сторонами договора. При этом продолжительность рабочего времени данного работника не может быть больше, а времени отдыха - меньше, чем установлено настоящим кодексом.

Статья 315. Приемка работы и прекращение индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы

(1) Работник обязан письменно уведомить работодателя о завершении работы не позднее чем на следующий день после ее завершения.

(2) При получении письменного уведомления работодатель обязан установить и сообщить работнику посредством извещения дату приемки работы.

(3) Завершенная работа принимается работодателем (или его представителем) в месте и в порядке, установленных договором. Факт приемки работы фиксируется в акте приемки, составленном работодателем и подписанном сторонами, копия которого вручается работнику в обязательном порядке.

(4) Работа считается принятой также в случае, когда работодатель (или его представитель) не явился без уважительной причины для ее приемки в установленный день.

(5) Если приемка работы в установленный день невозможна по объективным причинам (форс-мажорные обстоятельства, медицинский отпуск или другие причины), работодатель устанавливает новую дату приемки, сообщив об этом работнику в порядке, предусмотренном частью (2).

(6) День приемки работы считается последним рабочим днем работника, если стороны не заключили новый индивидуальный трудовой договор в соответствии с настоящим кодексом.

Статья 316. Досрочное прекращение индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы

Досрочное прекращение индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы осуществляется в случаях и в порядке, предусмотренных настоящим кодексом для досрочного прекращения срочного индивидуального трудового договора (статья 83).

Глава XV

РАБОТА ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ

Статья 317. Общие положения

(1) Вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места жительства работников, при которой не может быть обеспечено ежедневное возвращение их к месту жительства.

(2) Вахтовый метод применяется в случае, когда место выполнения работ находится на значительном удалении от места нахождения работодателя, в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения.

(3) Работники, привлекаемые к работе вахтовым методом, временно проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха.

Статья 318. Ограничение работы вахтовым методом

(1) К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться лица в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины, женщины, находящиеся в послеродовом отпуске, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, которым работа вахтовым методом противопоказана согласно медицинскому заключению.

(2) Инвалиды I и II группы, женщины, имеющие детей в возрасте от трех до шести лет (детей-инвалидов в возрасте до шестнадцати лет), лица, совмещающие отпуска по уходу за ребенком, предусмотренные статьей 126 и частью (2) статьи 127, с работой, и работники, занятые уходом за больным членом семьи на основании медицинского заключения, могут выполнять работу вахтовым методом только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан ознакомить в письменной форме указанных работников с их правом отказаться от работы вахтовым методом.

Статья 319. Продолжительность вахты

(1) Продолжительность вахты включает время выполнения работ и время междусменного отдыха в вахтовом поселке, предусмотренном частью (3) статьи 317.

(2) Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодатель после консультаций с представителями работников может увеличить продолжительность вахты до трех месяцев.

Статья 320. Учет времени работы вахтовым методом

(1) При работе вахтовым методом устанавливается в соответствии со статьей 99 суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год.

(2) Учетный период охватывает все рабочее время, время пребывания в пути от места нахождения работодателя до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. Общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормальной продолжительности рабочего времени, установленной настоящим кодексом.

(3) Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, как ежемесячно, так и за весь учетный период.

Статья 321. Режим труда и отдыха при работе вахтовым методом

(1) Рабочее время и время отдыха за учетный период регламентируются графиком работы вахтовым методом, который утверждается работодателем совместно с представителями работников и доводится до сведения работников не менее чем за месяц до введения его в действие.

(2) В графике предусматривается время, необходимое для доставки работников к месту работы и обратно. Время нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включается и может приходиться на дни междувахтового отдыха.

(3) Часы дополнительной работы в пределах графика работы вахтовым методом могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха согласно приказу (распоряжению, решению, постановлению) работодателя.

(4) Дни отдыха, предоставляемые в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода, оплачиваются в размере дневной основной заработной платы, если индивидуальным или коллективным трудовым договором не предусмотрены более выгодные условия.

[Ст.321 изменена Законом N 242-ХVI от 20.11.2008, в силу 31.12.2008]

Статья 322. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом

(1) Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за время нахождения в пути от места расположения работодателя до места работы и обратно выплачивается надбавка за работу вахтовым методом в размере, установленном Правительством.

(2) За дни нахождения в пути от места расположения работодателя до места производства работ и обратно, предусмотренные графиком работы вахтовым методом, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или по вине перевозчика работнику выплачивается средняя дневная заработная плата.

Глава XVI

ТРУД ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Статья 323. Труд работников частей, организаций и учреждений Вооруженных сил Республики Молдова и органов публичной власти, в которых законом предусмотрена военная служба, а также лиц, проходящих гражданскую службу

(1) На работников, заключивших индивидуальный трудовой договор о работе в частях, организациях или учреждениях Вооруженных сил либо органов публичной власти, в которых законом предусмотрена военная служба, а также на лиц, проходящих гражданскую службу, распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными действующими нормативными актами.

(2) В соответствии с задачами частей, организаций и учреждений, перечисленных в части (1), для их работников устанавливаются особые условия оплаты труда, дополнительные льготы и преимущества.

Статья 324. Труд медицинских работников

(1) Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не превышающая 35 часов в неделю.

(2) Конкретная продолжительность рабочего времени медицинских работников в зависимости от должности и/или специальности с учетом специфики выполняемой работы устанавливается Правительством (часть (3) статьи 96).

Статья 325. Труд профессиональных спортсменов, работников средств массовой информации, театров, цирков, кинематографических, театральных и концертных организаций, а также других лиц, участвующих в создании и/или исполнении произведений

На профессиональных спортсменов, работников средств массовой информации, театров, цирков, кинематографических, театральных и концертных организаций, а также на других лиц, участвующих в создании и/или исполнении произведений, распространяются положения настоящего кодекса с особенностями, предусмотренными действующим законодательством.

Статья 326. Труд в крестьянских (фермерских) хозяйствах

(1) Заключение, изменение и прекращение индивидуального трудового договора с работником крестьянского (фермерского) хозяйства регулируется настоящим кодексом, Законом о крестьянских (фермерских) хозяйствах и другими нормативными актами.

(2) Крестьянское (фермерское) хозяйство обязано заключить в письменной форме индивидуальный трудовой договор с работником и зарегистрировать его в органе местного публичного управления, который отправляет его копию в территориальную инспекцию труда. Заполнение трудовой книжки работника и внесение в нее записей осуществляются секретарем местного совета.

(3) Трудовая деятельность членов крестьянского (фермерского) хозяйства регулируется Законом о крестьянских (фермерских) хозяйствах и другими нормативными актами.

[Ст.326 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Раздел XI

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Глава I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 327. Обязанность стороны индивидуального трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне договора

(1) Сторона индивидуального трудового договора (работодатель или работник), причинившая материальный и/или моральный ущерб другой стороне при исполнении своих трудовых обязанностей, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим кодексом и иными нормативными актами.

(2) Индивидуальным и/или коллективным трудовыми договорами может конкретизироваться материальная ответственность сторон договора. При этом материальная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено настоящим кодексом и иными нормативными актами.

(3) Прекращение трудовых отношений после причинения материального и/или морального ущерба не влечет освобождения стороны индивидуального трудового договора от его возмещения, предусмотренного настоящим кодексом и иными нормативными актами.

Статья 328. Возмещение материального ущерба сторонами индивидуального трудового договора

(1) Сторона индивидуального трудового договора возмещает материальный ущерб, причиненный ею другой стороне договора в результате противоправного и виновного действия или бездействия, если настоящим кодексом или другими нормативными актами не предусмотрено иное.

(2) Каждая из сторон договора обязана доказать размер причиненного ей материального ущерба.

Глава II

ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА РАБОТОДАТЕЛЕМ

Статья 329. Возмещение работнику причиненного ему материального и морального ущерба

(1) Работодатель обязан возместить в полном размере материальный и моральный ущерб, причиненный работнику в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей или в результате незаконного лишения его возможности трудиться, если настоящим кодексом или другими нормативными актами не предусмотрено иное.

(2) Моральный ущерб возмещается в денежной или иной материальной форме, определенной сторонами. Споры и конфликты, возникшие в связи с возмещением морального ущерба, разрешаются судебной инстанцией независимо от размера подлежащего возмещению материального ущерба.

Статья 330. Обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный лицу в результате незаконного лишения возможности трудиться

(1) Работодатель обязан возместить лицу не полученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает в случае:

- а) необоснованного отказа в приеме на работу;
- б) незаконного освобождения или незаконного перевода на другую работу;
- в) простоя предприятия по вине работодателя, за исключением периода технического простоя (статья 80);
- г) задержки выдачи трудовой книжки;
- д) задержки выплаты заработной платы;
- е) задержки выплат (всех или части) в связи с освобождением;
- ж) распространения любым способом (в средствах массовой информации, письменных характеристиках и пр.) порочащих сведений о работнике;
- з) невыполнения в установленный срок решения компетентного органа трудовой юрисдикции, которым разрешен спор (конфликт) о лишении возможности трудиться.

(2) В случае задержки по вине работодателя выплаты заработной платы (статья 142), отпускного пособия (статья 117), выплат в связи с освобождением (статья 143) или других выплат (статьи 123, 124, 127, 139, 186, пункт ж) статьи 227, часть (8) статьи 228 и др.), причитающихся работнику, ему выплачиваются дополнительно за каждый день просрочки 0,1 процента от суммы, не выплаченной в срок.

[Ст.330 изменена Законом N 60-ХVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.330 изменена Законом N 8-ХVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 331. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику

(1) Работодатель, причинивший материальный ущерб работнику в результате ненадлежащего выполнения своих обязанностей, предусмотренных индивидуальным трудовым договором, возмещает этот ущерб в полном размере. Размер материального ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данном населенном пункте на момент возмещения согласно статистическим данным.

(2) По соглашению сторон материальный ущерб может быть возмещен в натуре.

Статья 332. Порядок рассмотрения споров о возмещении материального и морального ущерба, причиненного работнику

(1) Письменное заявление работника о возмещении материального и морального ущерба подается работодателю. Работодатель обязан зарегистрировать заявление работника, рассмотреть его, издать соответствующий приказ (распоряжение, решение, постановление) в течение 10 календарных дней со дня регистрации заявления и довести его до сведения работника под расписку.

(2) Если работник не согласен с приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя либо если приказ (распоряжение, решение, постановление) не был издан в срок, предусмотренный частью (1), работник вправе обратиться в судебную инстанцию для разрешения возникшего индивидуального трудового спора (раздел XII).

Глава III

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

Статья 333. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

(1) Работник обязан возместить материальный ущерб, причиненный работодателю, если настоящим кодексом или другими нормативными актами не предусмотрено иное.

(2) При установлении материальной ответственности в подлежащий возмещению ущерб не включается выгода, упущенная работодателем вследствие деяния, совершенного работником.

(3) В случае, когда материальный ущерб причинен работодателю в результате совершения работником деяния, содержащего признаки состава преступления, ответственность устанавливается в соответствии с Уголовным кодексом.

Статья 334. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

(1) Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб причинен в результате форс-мажорных обстоятельств, подтвержденных в установленном порядке, крайней необходимости, необходимой обороны, исполнения законного или договорного обязательства, а также нормального хозяйственного риска.

(2) Работники не несут ответственности за потери, сопутствующие производственному процессу, предусмотренные технологическими нормами или действующим законодательством, за убытки, причиненные вследствие непредвиденных обстоятельств, которые не могли быть устранены, а также в других подобных случаях.

Статья 335. Право работодателя на отказ от взыскания материального ущерба с работника

(1) Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен материальный ущерб, отказаться от его взыскания полностью или частично с виновного работника.

(2) Разногласия, возникшие между работником и работодателем в связи с применением части (1), рассматриваются в порядке, предусмотренном для разрешения индивидуальных трудовых споров (статьи 354 - 356).

Статья 336. Пределы материальной ответственности работника

За причиненный работодателю ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы, если настоящим кодексом или другими нормативными актами не предусмотрено иное.

Статья 337. Полная материальная ответственность работника

(1) Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный материальный ущерб в полном размере.

(2) Работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за причиненный материальный ущерб лишь в случаях, предусмотренных статьей 338.

(3) Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, а также за материальный ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного в порядке, предусмотренном пунктом к) статьи 76, либо в результате совершения преступления.

Статья 338. Случаи полной материальной ответственности работника

(1) Работник несет материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по его вине работодателю, в следующих случаях:

а) между работником и работодателем заключен договор о полной материальной ответственности работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему на хранение или в иных целях (статья 339);

б) работник получил имущество и другие ценности под отчет на основании разовой доверенности или иных разовых документов;

с) ущерб причинен в результате умышленных виновных действий работника, установленных судебным решением;

д) ущерб причинен работником в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного в порядке, предусмотренном пунктом к) статьи 76;

е) ущерб причинен недостачей, уничтожением или умышленным повреждением материалов, полуфабрикатов, продуктов (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, счетной техники, средств защиты и других предметов, выданных работнику в пользование предприятием;

ф) на работника возложена в соответствии с действующим законодательством полная материальная ответственность за ущерб, причиненный им работодателю при исполнении трудовых обязанностей;

г) ущерб причинен не при исполнении работником трудовых обязанностей.

(2) Руководители предприятий и их заместители, начальники бухгалтерских служб, главные бухгалтеры, руководители подразделений и их заместители несут материальную ответственность в размере ущерба, причиненного по их вине, если таковой является следствием:

а) незаконного расходования материальных ценностей и денежных средств;

б) расходования (неоправданного использования) инвестиций, кредитов, грантов, займов, предоставленных предприятию;

с) неправильного ведения бухгалтерского учета или неправильного хранения материальных ценностей и денежных средств;

д) иных обстоятельств в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Статья 339. Договор о полной материальной ответственности работника

(1) Письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключен работодателем с работником, достигшим возраста восемнадцати лет и занимающим должность или выполняющим работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (поставкой), перевозкой или использованием в процессе труда переданных ему ценностей.

(2) Перечень указанных в части (1) должностей и работ, а также типового договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются Правительством.

Статья 340. Коллективная (бригадная) материальная ответственность

(1) При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (поставкой), перевозкой или использованием в процессе труда переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности, может быть введена коллективная (бригадная) материальная ответственность.

(2) Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается работодателем по согласованию с представителями работников. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

(3) Перечень работ, при выполнении которых может устанавливаться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условия ее применения, а также типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности утверждаются Правительством.

(4) При добровольном возмещении материального ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При установлении материального ущерба судебной инстанцией степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Статья 341. Определение размера ущерба

(1) Размер материального ущерба, причиненного работодателю, определяется по фактическим потерям, исчисляемым на основе данных бухгалтерского учета.

(2) В случае хищения, утраты, уничтожения или повреждения имущества работодателя, отнесенного к основным средствам, размер материального ущерба исчисляется исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей с учетом степени износа согласно установленным нормам.

(3) В случае хищения, недостачи, уничтожения или умышленного повреждения материальных ценностей, за исключением имущества, указанного в части (2), ущерб устанавливается исходя из цен, действующих в соответствующем населенном пункте на день причинения ущерба согласно статистическим данным.

Статья 342. Обязанность работодателя устанавливать размер материального ущерба и причины его возникновения

(1) До издания приказа (распоряжения, решения, постановления) о возмещении материального ущерба конкретным работником работодатель обязан провести служебное расследование для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.

(2) Для проведения служебного расследования работодатель вправе создать на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) комиссию с участием специалистов в данной области.

(3) Истребование от работника объяснения в письменной форме является обязательным для установления причин возникновения ущерба. Отказ в даче объяснения оформляется актом, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

(4) Работник вправе ознакомиться со всеми материалами, собранными в ходе служебного расследования.

Статья 343. Добровольное возмещение материального ущерба работником

(1) Работник, виновный в причинении работодателю материального ущерба, может добровольно возместить ущерб полностью или частично.

(2) Допускается по соглашению между работником и работодателем возмещение материального ущерба с уплатой в рассрочку. В этом случае работник должен представить работодателю письменное обязательство о добровольном возмещении материального ущерба с указанием конкретных сроков уплаты. Если работник, давший такое обязательство, прекратил трудовые отношения с работодателем, непогашенный долг возмещается в порядке, установленном действующим законодательством.

(3) С письменного согласия работодателя работник может возместить причиненный материальный ущерб равноценным имуществом или путем исправления поврежденного.

Статья 344. Порядок возмещения материального ущерба

(1) Удержание с виновного работника суммы причиненного материального ущерба, не превышающего его средней месячной заработной платы, осуществляется на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который должен быть издан не позднее чем в месячный срок со дня установления размера ущерба.

(2) Если сумма ущерба, подлежащая удержанию с работника, превышает его среднюю месячную заработную плату или был пропущен месячный срок для издания приказа, предусмотренный в части (1), удержание осуществляется по решению (определению) судебной инстанции.

(3) Если работодатель не соблюдает установленный порядок возмещения ущерба, работник вправе обратиться в судебную инстанцию (раздел XII).

(4) В случае возникновения разногласий относительно порядка возмещения ущерба стороны вправе обратиться в судебную инстанцию в течение одного года со дня установления размера ущерба (раздел XII).

Статья 345. Возмещение материального ущерба, причиненного предприятию по вине его руководителя

(1) Материальный ущерб, причиненный предприятию по вине его руководителя, возмещается с соблюдением правил, предусмотренных настоящим кодексом и иными действующими нормативными актами.

(2) Вопрос о необходимости возмещения материального ущерба руководителем предприятия решается собственником предприятия. Собственник предприятия вправе взыскать сумму причиненного материального ущерба с руководителя предприятия только на основании решения (определения) судебной инстанции.

Статья 346. Уменьшение размера материального ущерба, подлежащего возмещению работником

(1) С учетом степени и формы вины, конкретных обстоятельств и имущественного положения работника судебная инстанция может уменьшить размер подлежащего возмещению им материального ущерба.

(2) Судебная инстанция вправе одобрить мировое соглашение между работником и работодателем об уменьшении размера материального ущерба, подлежащего возмещению.

(3) Уменьшение размера материального ущерба, подлежащего возмещению работником или руководителем предприятия, не допускается, если ущерб причинен умышленно, что подтверждено в установленном порядке.

Статья 347. Ограничение размера удержаний из заработной платы при возмещении материального ущерба

Удержания из заработной платы при возмещении материального ущерба, причиненного работником, производятся с соблюдением положений статьи 149 и других нормативных актов.

[Ст.347 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Раздел XII ТРУДОВАЯ ЮРИСДИКЦИЯ

Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 348. Предмет трудовой юрисдикции

Предметом трудовой юрисдикции является разрешение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов по вопросам ведения коллективных переговоров, заключения, исполнения, изменения, приостановления действия или прекращения

коллективных и индивидуальных трудовых договоров, коллективных соглашений, предусмотренных настоящим кодексом, а также разрешение коллективных конфликтов, возникающих на различных уровнях между социальными партнерами и касающихся экономических, социальных, профессиональных и культурных интересов работников.

Статья 349. Стороны индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов

Сторонами индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов могут быть:

- a) работники, а также любые другие лица, имеющие какие-либо права и/или обязанности в соответствии с настоящим кодексом;
- b) работодатели (физические и юридические лица);
- c) профессиональные союзы и иные представители работников;
- d) патронаты;
- e) центральные и местные органы публичной власти, по обстоятельствам;
- f) прокурор в соответствии с действующим законодательством.

Статья 350. Принципы трудовой юрисдикции

Принципами трудовой юрисдикции являются:

- a) достижение согласия расходящихся интересов сторон, вытекающих из отношений, указанных в статье 348;
- b) право работников на защиту их представителями;
- b¹) право работодателей на защиту со стороны патронатов;
- c) освобождение работников и их представителей от уплаты судебных расходов;
- d) оперативность при рассмотрении индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов.

[Ст.350 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 351. Органы трудовой юрисдикции

Органами трудовой юрисдикции являются:

- a) примирительные комиссии (внесудебные органы);
- b) судебные инстанции.

Статья 352. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов

(1) Заявление о разрешении индивидуального трудового спора или коллективного трудового конфликта (требование в случае примирительной процедуры) подается в компетентный орган трудовой юрисдикции заинтересованной стороной (статья 349) и регистрируется им в установленном порядке.

(2) В ходе рассмотрения заявления каждая из сторон вправе объяснить свою позицию и представить органу трудовой юрисдикции все доказательства и обоснования, которые считает необходимыми.

(3) Оценка представленных сторонами доказательств и принятие решений осуществляются соответствующим органом трудовой юрисдикции согласно действующему законодательству.

Статья 353. Освобождение работников и их представителей от уплаты судебных расходов

Работники или их представители, обратившиеся в судебные инстанции с заявлениями о разрешении споров и конфликтов, вытекающих из отношений, предусмотренных статьей 348, в том числе для обжалования судебных решений (определений) по данным спорам и конфликтам, освобождаются от уплаты судебных расходов (государственной пошлины и расходов, связанных с рассмотрением дела).

Глава II ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ЮРИСДИКЦИЯ

Статья 354. Индивидуальные трудовые споры

Индивидуальными трудовыми спорами считаются разногласия, возникшие между работником и работодателем, касающиеся:

- а) заключения индивидуального трудового договора;
- б) исполнения, изменения и приостановления действия индивидуального трудового договора;
- в) прекращения и полной или частичной недействительности индивидуального трудового договора;
- г) выплаты возмещения в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей одной из сторон индивидуального трудового договора;
- д) результатов конкурса;
- е) отмены приказа (распоряжения, решения, постановления) о приеме на работу, изданного согласно части (1) статьи 65;
- ж) невыдачи трудовой книжки в установленный срок, внесения в нее неправильных записей;
- з) иных вопросов, вытекающих из индивидуальных трудовых отношений, предусмотренных статьей 348.

[Ст.354 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 355. Рассмотрение заявления о разрешении индивидуального трудового спора

(1) Заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в судебную инстанцию:

- а) в течение одного года со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в течение трех лет со дня возникновения соответствующего права работника в случае, если предметом спора являются выплаты, связанные с заработной платой, или иные выплаты, причитающиеся работнику.

(2) При подаче заявления с пропуском по уважительным причинам сроков, предусмотренных частью (1), эти сроки могут быть восстановлены судебной инстанцией.

(3) Судебная инстанция созывает стороны спора в течение 10 рабочих дней со дня регистрации заявления.

(4) Судебная инстанция рассматривает заявление о разрешении индивидуального трудового спора в срок, не превышающий 30 рабочих дней со дня его регистрации, и выносит решение, которое может быть обжаловано в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом.

(5) Судебная инстанция передает свое решение сторонам в течение трех рабочих дней со дня его вынесения.

[Ст.355 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.355 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 356. Исполнение решений о разрешении индивидуальных трудовых споров

(1) Работодатель обязан незамедлительно исполнить в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом решение (определение) судебной инстанции о восстановлении прав работника, вытекающих из трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

(2) Неисполнение судебных актов, указанных в части (1), влечет последствия, предусмотренные Исполнительным кодексом.

[Ст.356 в редакции Закона N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Глава III

РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Статья 357. Общие понятия

(1) Коллективные трудовые конфликты - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (в том числе заработной платы), ведения коллективных переговоров, заключения, изменения и исполнения коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений, отказа работодателя учесть мнение представителей работников при принятии на предприятии правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также разногласия, касающиеся экономических, социальных, профессиональных и культурных интересов работников, возникшие на различных уровнях между социальными партнерами.

(2) Момент начала коллективного трудового конфликта - дата сообщения решения работодателя (его представителей на различных уровнях) или, по обстоятельствам, соответствующего органа публичной власти о полном или частичном отказе выполнить требования работников (их представителей), либо дата, когда работодатель (его представители) или соответствующий орган публичной власти должен был ответить на эти требования, либо дата составления протокола разногласий при коллективных переговорах.

(3) Примирительная процедура - рассмотрение коллективного трудового конфликта в целях его разрешения в рамках примирительной комиссии.

Статья 358. Предъявление требований

(1) Во всех случаях, когда на предприятии существуют предпосылки возникновения коллективного трудового конфликта, представители работников вправе предъявить работодателю свои требования об установлении новых или изменении существующих условий труда, ведении коллективных переговоров, заключении, изменении и исполнении коллективного трудового договора.

(2) Требования работников предъявляются работодателю (его представителям) в письменной форме. Они должны быть обоснованы и содержать конкретные ссылки на нарушенные нормы действующего законодательства.

(3) Работодатель обязан принять предъявленные требования и зарегистрировать их в установленном порядке.

(4) Копии требований могут быть переданы, по обстоятельствам, вышестоящим органам предприятия, патронатам, отраслевым профессиональным союзам, центральным и местным органам публичной власти.

(5) Работодатель обязан ответить представителям работников в письменной форме в течение пяти рабочих дней со дня регистрации требований.

Статья 359. Примирительная процедура

(1) Примирительная процедура осуществляется между сторонами конфликта в рамках примирительной комиссии.

(2) Примирительная комиссия создается из равного числа представителей сторон конфликта по инициативе одной из них в течение трех календарных дней с момента начала коллективного трудового конфликта.

(3) Примирительная комиссия создается в каждом случае возникновения коллективного трудового конфликта специально для цели примирения.

(4) Основанием для создания примирительной комиссии являются приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя (его представителей) и соответствующее постановление (решение) представителей работников.

(5) Председатель примирительной комиссии избирается большинством голосов членов комиссии.

(6) Работодатель обязан создать нормальные условия для работы примирительной комиссии.

(7) Дебаты примирительной комиссии заносятся в протокол, составленный в двух или, при необходимости, в нескольких экземплярах, в котором указываются общие или частичные меры для разрешения конфликта, о которых договорились стороны.

(8) Если члены примирительной комиссии пришли к соглашению относительно требований, предъявленных представителями работников, комиссия в течение пяти рабочих дней выносит решение, которое является обязательным для сторон конфликта, и передает его им в течение 24 часов с момента вынесения.

(9) Если члены примирительной комиссии не достигли соглашения, председатель комиссии сообщает об этом сторонам конфликта в письменной форме в течение 24 часов.

[Ст.359 дополнена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 360. Разрешение коллективных трудовых конфликтов судебной инстанцией

(1) Если стороны конфликта не достигли соглашения или не согласны с решением примирительной комиссии, каждая из них в течение 10 рабочих дней со дня получения соответствующего решения или сообщения (части (8) и (9) статьи 359) вправе подать заявление о разрешении конфликта в судебную инстанцию.

(2) Судебная инстанция созывает стороны конфликта в течение 10 рабочих дней со дня регистрации заявления.

(3) Судебная инстанция рассматривает заявление о разрешении коллективного трудового конфликта в срок, не превышающий 30 рабочих дней со дня его регистрации, и выносит решение, которое может быть обжаловано в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом.

(4) Судебная инстанция передает свое решение сторонам в течение трех рабочих дней со дня его вынесения.

[Ст.360 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.360 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 361. Установление недействительности коллективного трудового договора или коллективного соглашения и законности забастовки

(1) Заявления о разрешении коллективных трудовых конфликтов, касающихся установления недействительности коллективного трудового договора, коллективного соглашения или некоторых их условий, могут быть поданы сторонами в судебную инстанцию начиная со дня подписания коллективного трудового договора или коллективного соглашения.

(2) Заявления о разрешении коллективных трудовых конфликтов, касающихся установления законности забастовки, могут быть поданы сторонами в судебную инстанцию начиная со дня объявления забастовки в соответствии со статьей 362.

(3) Заявления, указанные в частях (1) и (2), рассматриваются в соответствии со статьей 360.

Глава IV ЗАБАСТОВКА

Статья 362. Объявление забастовки

(1) Забастовка - добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового конфликта, начатого в соответствии с действующим законодательством.

(2) Забастовка может быть объявлена в соответствии с настоящим кодексом только с целью защиты профессиональных интересов работников экономического и социального характера и не может преследовать политических целей.

(3) Забастовка может быть объявлена, если исчерпаны все пути разрешения коллективного трудового конфликта в рамках примирительной процедуры, предусмотренной настоящим кодексом.

(4) Решение об объявлении забастовки принимается представителями работников и доводится ими до сведения работодателя за 48 часов до ее начала.

(5) Копии решения об объявлении забастовки могут быть также направлены, по обстоятельствам, вышестоящим органам предприятия, патронатам, профессиональным союзам, центральным и местным органам публичной власти.

Статья 363. Организация забастовки на предприятии

(1) Проведение до начала забастовки на предприятии примирительной процедуры (статья 359) является обязательным.

(2) Представители работников выражают интересы бастующих работников в отношениях с работодателем, патронатами, центральными и местными органами публичной власти, а также в судебных инстанциях в случае возбуждения гражданских и уголовных дел.

(3) В период забастовки бастующие работники совместно с работодателем обязаны сохранять имущество предприятия и обеспечивать бесперебойное функционирование оборудования и установок, приостановление работы которых могло бы создать угрозу жизни и здоровью людей или нанести непоправимый ущерб предприятию.

(4) Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден принять участие в забастовке.

(5) В случае, когда это возможно исходя из технологических соображений или требований безопасности и гигиены труда, работники, не участвующие в забастовке, могут продолжить работу на своих рабочих местах.

(6) Бастующие работники не могут препятствовать работодателю в осуществлении его деятельности.

(7) Работодатель не может принимать на работу лиц для замещения бастующих работников.

(8) Участие в забастовке или ее организация с соблюдением положений настоящего кодекса не является нарушением трудовых обязанностей и не может иметь отрицательных последствий для бастующих работников.

(9) На период проведения забастовки за работниками сохраняются все права, вытекающие из индивидуальных и коллективного трудовых договоров, коллективных соглашений, а также из настоящего кодекса, за исключением прав, связанных с оплатой труда.

(10) Оплата труда работников, не участвующих в забастовке и простаивающих по причине ее проведения, осуществляется в соответствии с положениями статьи 80.

Статья 364. Организация забастовки на территориальном уровне

(1) Право объявления и организации забастовки на территориальном уровне принадлежит территориальному профсоюзному органу.

(2) Требования участников забастовки рассматриваются территориальными комиссиями по консультациям и коллективным переговорам по предложению заинтересованного социального партнера.

(3) Забастовка объявляется и проводится в соответствии с настоящим кодексом и коллективным соглашением, заключенным на территориальном уровне.

Статья 365. Организация забастовки на отраслевом уровне

(1) Право объявления и организации забастовки на отраслевом уровне принадлежит отраслевому профсоюзному органу.

(2) Требования участников забастовки рассматриваются отраслевой комиссией по консультациям и коллективным переговорам по предложению заинтересованного социального партнера.

(3) Забастовка объявляется и проводится в соответствии с настоящим кодексом и коллективным соглашением, заключенным на отраслевом уровне.

Статья 366. Организация забастовки на национальном уровне

(1) Право объявления и организации забастовки на национальном уровне принадлежит соответствующему национально-межотраслевому профсоюзному органу.

(2) Требования участников забастовки рассматриваются Национальной комиссией по консультациям и коллективным переговорам по предложению заинтересованного социального партнера.

(3) Забастовка объявляется и проводится в соответствии с настоящим кодексом и коллективным соглашением, заключенным на национальном уровне.

Статья 367. Место проведения забастовки

(1) Забастовка проводится, как правило, на постоянном рабочем месте работников.

(2) В случае невыполнения требований работников в течение 15 календарных дней забастовка может проводиться и за пределами предприятия.

(3) Орган публичного управления с согласия представителей работников определяет общественные места или, при необходимости, помещения, где будет проходить забастовка.

(4) Проведение забастовки за пределами предприятия и в общественных местах осуществляется в соответствии с положениями законодательных актов, регулирующих организацию и проведение собраний.

Статья 368. Приостановление забастовки

(1) Работодатель может потребовать приостановления забастовки на срок не более 30 календарных дней в случае, если ее проведение может создать угрозу жизни и здоровью людей или если считает, что забастовка была объявлена или проводится с нарушением действующего законодательства.

(2) Заявление о приостановлении забастовки подается в судебную инстанцию.

(3) Судебная инстанция устанавливает срок для рассмотрения заявления, который не может превышать трех рабочих дней, и принимает решение о вызове сторон.

(4) Судебная инстанция в течение двух рабочих дней выносит решение, которым:

а) отклоняет заявление работодателя

или

б) удовлетворяет заявление работодателя и принимает решение о приостановлении забастовки.

(5) Судебная инстанция передает свое решение сторонам в течение 48 часов с момента принятия.

(6) Решение судебной инстанции может быть обжаловано в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом.

Статья 369. Ограничение участия в забастовке

(1) Проведение забастовки запрещается во время стихийных бедствий, возникновения эпидемий, пандемий, а также во время чрезвычайного, осадного или военного положения.

(2) Не могут участвовать в забастовке:

а) медицинский персонал больниц и служб срочной медицинской помощи;

б) работники систем энерго- и водоснабжения;

с) работники системы связи;

д) работники служб управления воздушными перевозками;

е) должностные лица центральных органов публичной власти;

ф) сотрудники органов, обеспечивающих общественный порядок, правопорядок и безопасность государства, судьи судебных инстанций, работники частей, организаций и учреждений Вооруженных сил;

г) работники непрерывно действующих предприятий;

h) работники предприятий, производящих продукцию для оборонных нужд страны.

(3) Перечень предприятий, их участков и служб, работники которых не могут участвовать в забастовке в соответствии с частью (2), утверждается Правительством после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

(4) В случае запрещения забастовки в соответствии с частями (1) и (2) коллективные трудовые конфликты разрешаются органами трудовой юрисдикции в соответствии с настоящим кодексом.

[Ст.369 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 370. Ответственность за организацию незаконной забастовки

(1) За объявление и организацию незаконной забастовки виновные лица несут дисциплинарную, материальную, административную и уголовную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

(2) Судебная инстанция, установившая незаконность забастовки, обязывает виновных лиц возместить причиненный материальный и моральный ущерб в соответствии с настоящим кодексом и другими действующими нормативными актами.

Раздел XIII НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Глава I ОРГАНЫ НАДЗОРА И КОНТРОЛЯ

Статья 371. Органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права

Надзор и контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров на всех предприятиях осуществляются:

- a) Инспекцией труда;
- b) Государственной санитарно-эпидемиологической службой;
- c) Службой стандартизации и метрологии;
- d) Службой гражданской защиты и чрезвычайных ситуаций;
- e) другими органами, наделенными функциями надзора и контроля в соответствии с законом;
- f) профессиональными союзами.

[Ст.371 изменена Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

Глава II ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ

Статья 372. Инспекция труда

(1) Инспекция труда является центральным отраслевым органом публичного управления, находящимся в подчинении Министерства экономики и торговли и осуществляющим государственный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров на всех предприятиях, работодателями – физическими лицами, а также в центральных и местных органах публичной власти.

(1¹) Способ, условия и процедура осуществления на предприятии контроля, предусмотренного частью (1), прямо определяются законом.

(2) Министерство обороны, Министерство внутренних дел, Служба информации и безопасности, Служба государственной охраны, Служба гражданской защиты и чрезвычайных ситуаций, Пограничная служба, Департамент пенитенциарных учреждений Министерства юстиции, Центр по борьбе с экономическими преступлениями и коррупцией организуют деятельность по инспектированию труда через свои специализированные службы, компетенция которых распространяется только на подведомственные структуры.

(3) Положение об Инспекции труда утверждается Правительством.

[Ст.372 дополнена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.372 дополнена Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

Статья 373. Задачи Инспекции труда

Задачами Инспекции труда являются:

- а) обеспечение применения положений нормативных актов, касающихся условий труда и защиты работников при осуществлении ими своих трудовых обязанностей;
- б) распространение информации о наиболее эффективных методах и средствах соблюдения трудового законодательства;
- с) информирование компетентных органов публичной власти о трудностях, связанных с применением трудового законодательства.

Статья 374. Полномочия Инспекции труда

(1) Для реализации своих задач Инспекция труда осуществляет следующие полномочия:

1) контролирует соблюдение положений международных, законодательных и иных нормативных актов, а также коллективных соглашений, касающихся:

- а) индивидуального и коллективного трудовых договоров;
- б) трудовых книжек;
- с) рабочего времени и времени отдыха;
- д) оплаты труда;
- е) труда несовершеннолетних и женщин;
- ф) охраны труда;

[Пкт.2 исключен Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

3) дает в установленном законом порядке заключения о вводе в производство образцов технических средств, средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви;

4) расследует в порядке, установленном Правительством, несчастные случаи на производстве;

5) координирует деятельность по подготовке, обучению и информированию работников предприятий по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, охраной и гигиеной труда, рабочей средой;

б) оказывает методологическую и консультативную помощь работникам и работодателям;

7) осуществляет иные полномочия, предусмотренные законом.

(2) Инспекция труда вправе:

а) запрашивать и получать от центральных и местных органов публичной власти, физических и юридических лиц информацию, необходимую для осуществления своих полномочий;

б) применять в порядке, установленном законом, административные санкции, в том числе штрафы, за нарушение положений законодательных и иных нормативных актов, касающихся условий труда и защиты работников при исполнении ими своих трудовых обязанностей.

[Ст.374 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

[Ст.374 изменена Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

[Ст.374 изменена Законом N 8-XVI от 09.02.2006, в силу 02.06.2006]

Статья 375. Сотрудничество с другими органами, учреждениями и организациями

В целях выполнения своих задач Инспекция труда сотрудничает с другими органами, учреждениями и организациями, осуществляющими аналогичную деятельность, патронатами и профессиональными союзами. Формы сотрудничества устанавливаются по соглашению сторон.

Статья 376. Основные права инспекторов труда

(1) При осуществлении своих контрольных полномочий инспекторы труда по предъявлении служебного удостоверения имеют право:

а) беспрепятственно посещать в любое время дня или ночи, без предварительного уведомления работодателя, рабочие места, служебные и производственные помещения;

б) запрашивать и получать от работодателей документы и сведения, необходимые для осуществления контроля;

с) требовать и получать объяснения от работодателей и работников (их представителей);
д) требовать немедленного или в определенный срок устранения выявленных нарушений положений законодательных и иных нормативных актов, касающихся рабочей среды и защиты работников.

(2) Дополнительно к предусмотренному в части (1) инспекторы труда, обладающие полномочиями в области охраны труда, вправе:

а) предписывать прекращение функционирования (в том числе путем опечатывания, с указанием в протоколе проверки) мастерских, ангаров, цехов, других подразделений предприятия, эксплуатации зданий, сооружений и технических средств, а также приостановление работ и технологических процессов – лишь при явной угрозе несчастного случая;

б) предлагать отмену заключений о вводе в производство образцов технических средств, средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви при установлении факта несоблюдения требований нормативных актов об охране, гигиене труда и рабочей среде в случае изменения первоначальных условий.

(3) Право, предусмотренное пунктом а) части (2), осуществляется в соответствии с положениями статьи 8 Закона об Инспекции труда и положениями Закона об основных принципах регулирования предпринимательской деятельности.

[Ст.376 изменена Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

Статья 377. Обязанности и ответственность инспекторов труда

(1) Инспекторы труда обязаны:

а) руководствоваться в своей деятельности действующим законодательством;
б) сохранять конфиденциальность источника любой жалобы на нарушение положений нормативных актов о труде, охране труда и не осведомлять работодателя о том, что проверка была проведена по жалобе;

с) соблюдать требование действующего законодательства о неразглашении сведений, составляющих государственную или коммерческую тайну, ставших им известными при осуществлении своих полномочий;

д) не принимать прямого или косвенного участия в деятельности подконтрольных предприятий.

(2) За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей инспекторы труда несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

Статья 378. Независимость инспекторов труда

(1) В процессе реализации своих прав и исполнения своих обязанностей инспекторы труда являются полномочными представителями государства и подчиняются только закону.

(2) Не допускается никакое вмешательство в деятельность инспекторов труда с целью принуждения их к ненадлежащему осуществлению своих полномочий.

Статья 379. Обязанности работодателя по отношению к инспекторам труда

Работодатель обязан:

а) обеспечивать инспекторам труда по предъявлении служебного удостоверения свободный доступ в любое время дня или ночи к рабочим местам, в производственные и служебные помещения для проведения инспекции;

б) предоставлять инспекторам труда документы и информацию, запрашиваемые ими при проведении инспекции;

с) обеспечивать осуществление мер, предписанных инспектором труда в результате контроля или расследования несчастных случаев на производстве.

Статья 380. Обжалование мер, принятых инспекторами труда

(1) Административные акты, изданные инспекторами труда, могут быть обжалованы в адрес Генерального государственного инспектора и/или в соответствии с Законом об административном суде.

(2) Административные акты, изданные Генеральным государственным инспектором, могут быть обжалованы в соответствии с Законом об административном суде.

Статья 381. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

(1) Лица, виновные в нарушении трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров, привлекаются к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном законом.

(2) Лица, виновные в нарушении условий коллективного трудового договора или коллективного соглашения, могут привлекаться дополнительно к ответственности в соответствии с положениями уставов предприятий, патронатов, профессиональных союзов и/или коллективного трудового договора или коллективного соглашения.

[Ст.381 изменена Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

Статья 382. Ответственность за воспрепятствование деятельности инспекторов труда

Лица, препятствующие любым способом осуществлению государственного контроля за соблюдением законодательных, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров, не выполняющие обязательные меры, предписанные инспекторами труда, угрожающие насилием или применяющие насильственные действия по отношению к инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством, коллективными соглашениями и коллективными трудовыми договорами.

Статья 383. Государственный энергетический надзор

Государственный надзор за выполнением мер, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется органом государственного энергетического надзора в соответствии с установленными законом пределами, требованиями и процедурой.

[Ст.383 изменена Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

Статья 384. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор

Государственный надзор за соблюдением санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических норм на всех предприятиях осуществляется Государственной санитарно-эпидемиологической службой в соответствии с установленными законом пределами, требованиями и процедурой.

[Ст.384 изменена Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

Статья 385. Государственный надзор и контроль за ядерной и радиологической деятельностью

Государственный надзор и контроль в области ядерной и радиологической деятельности осуществляется Национальным агентством по регулированию ядерной и радиологической деятельности.

[Ст.385 в редакции Закона N 115-XVI от 22.05.2008, в силу 17.06.2008]

[Ст.385 изменена Законом N 280-XVI от 14.12.2007, в силу 30.05.2008]

Глава III
ПРАВА ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ КОНТРОЛЯ
ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
И ГАРАНТИИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Статья 386. Права профсоюзных органов при осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства

(1) Профсоюзные органы вправе осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, на всех предприятиях независимо от их ведомственной подчиненности или отраслевой принадлежности.

(2) В целях осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, профессиональные союзы или, по обстоятельствам, их представители вправе:

а) создавать собственные инспекции труда, назначать уполномоченных по охране труда, осуществляющих свою деятельность на основе соответствующих положений, утвержденных национально-отраслевым и национально-межотраслевым профсоюзными органами;

б) осуществлять контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, касающихся рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны труда и других условий труда, а также за выполнением коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений;

в) беспрепятственно посещать и обследовать предприятия и их подразделения, на которых работают члены профсоюза, для определения соответствия условий труда нормам охраны труда и представлять работодателю обязательные для исполнения предложения по устранению выявленных недостатков с указанием возможных путей их устранения;

г) самостоятельно проводить экспертизу условий труда и обеспечения безопасности на рабочих местах;

д) запрашивать и получать от работодателей сведения и правовые акты, принятые на уровне предприятия, необходимые для проведения контроля;

е) принимать участие в составе комиссий в расследовании несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний и получать от работодателей информацию о состоянии охраны труда, в том числе об имевших место несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

ж) защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам, касающимся охраны труда, предоставления льгот, компенсаций, других социальных гарантий в связи с воздействием на работников вредных производственных и экологических факторов;

з) участвовать в качестве независимых экспертов в составе комиссий по приемке в эксплуатацию производственных объектов и оборудования;

и) обжаловать в установленном порядке нормативные акты, ущемляющие трудовые, профессиональные, экономические и социальные права работников, предусмотренные действующим законодательством.

(3) При проведении контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, профессиональные союзы могут осуществлять и другие права, предусмотренные действующим законодательством.

(4) При обнаружении на предприятиях несоблюдения требований охраны труда, сокрытия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний или необъективного расследования таких фактов профессиональные союзы вправе потребовать от руководителей этих предприятий, компетентных органов публичной власти принятия срочных мер, в том числе прерывания работ и приостановления действия решений работодателя, противоречащих законодательству об охране труда, привлечения виновных лиц к ответственности в соответствии с действующим законодательством, коллективными соглашениями и коллективными трудовыми договорами.

(5) Работодатели обязаны рассматривать требования профессиональных союзов в течение семи рабочих дней со дня их предъявления (регистрации) и информировать в письменной форме профсоюзный орган о результатах рассмотрения и мерах, принятых для устранения выявленных нарушений.

Статья 387. Гарантии лицам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от основной работы

(1) Лица, избранные в состав профсоюзных органов всех уровней и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям и/или переведены на другую работу без предварительного письменного согласия органа, членами которого они являются.

(2) Руководители первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без предварительного письменного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

(3) Участники профсоюзных собраний, семинаров, конференций, съездов, созванных профессиональными союзами, работники, проходящие курс профсоюзного обучения, на время участия (обучения) в них освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы.

(4) Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное время в пределах рабочего времени для осуществления своих профсоюзных прав и обязанностей с сохранением средней заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени, выделенного для этой деятельности, устанавливается коллективным трудовым договором.

(5) Прекращение индивидуального трудового договора, заключенного с лицом, избранным в состав профсоюзного органа, и с руководителем профсоюзного органа, не освобожденными от основной работы, допускается с соблюдением положений настоящего кодекса.

(6) Исполнение обязанностей и реализация прав лицами, указанными в частях (1) - (5), не могут служить для работодателя основанием для их увольнения или применения к ним иных санкций, могущих затронуть их права и интересы, вытекающие из трудовых отношений.

Статья 388. Гарантии лицам, избранным в профсоюзные органы и освобожденным от основной работы

(1) Работникам, действие индивидуальных трудовых договоров которых приостановлено в связи с избранием их на выборные должности в профсоюзные органы, по истечении срока их полномочий предоставляется прежнее место работы, а в его отсутствие - равноценное место работы (должность) на том же либо, с согласия работника, на другом предприятии.

(2) Если прежнее или равноценное место работы не может быть предоставлено по причине ликвидации предприятия, его реорганизации, сокращения численности или штата работников, соответствующий работодатель выплачивает лицам, указанным в части (1), выходное пособие в размере шести средних месячных заработных плат.

(3) Работники, действие индивидуальных трудовых договоров которых было приостановлено в связи с их избранием в состав профсоюзных органов предприятия, пользуются теми же правами и льготами, что и остальные работники предприятия.

(4) Увольнение работников, избранных в состав профсоюзных органов, как освобожденных, так и не освобожденных от основной работы, не допускается в течение двух лет со дня истечения срока их полномочий, за исключением случаев ликвидации предприятия или совершения этими работниками виновных действий, за которые действующим законодательством предусмотрена возможность увольнения. В таких случаях увольнение осуществляется на общих основаниях.

(5) В коллективных трудовых договорах и коллективных соглашениях могут быть предусмотрены для лиц, указанных в частях (1), (3) и (4), и иные гарантии.

Статья 389. Защита профессиональными союзами трудовых, профессиональных, экономических и социальных прав и интересов работников

Деятельность профессиональных союзов, направленная на защиту трудовых, профессиональных, экономических и социальных прав и интересов работников - членов профсоюза, регулируется настоящим кодексом, законодательством о профессиональных союзах и их уставами.

Статья 390. Обеспечение условий для деятельности профсоюзного органа на предприятии

(1) Работодатель обязан бесплатно предоставить профсоюзному органу предприятия помещения со всем необходимым инвентарем, обеспечив условия и услуги, необходимые для осуществления его деятельности.

(2) Работодатель в соответствии с условиями коллективного трудового договора предоставляет в распоряжение профсоюзного органа транспортные средства, средства связи и информационные средства, необходимые для выполнения уставных задач соответствующего профсоюзного органа.

(3) Работодатель обеспечивает бесплатно в порядке, установленном коллективным трудовым договором и/или коллективными соглашениями, сбор профсоюзных членских взносов и ежемесячно перечисляет их на расчетный счет соответствующего профсоюзного органа. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств или использовать их в иных целях.

(4) Оплата труда руководителя профсоюзного органа, действие индивидуального трудового договора которого приостановлено в связи с избранием его на выборную должность, осуществляется за счет средств предприятия, а размер его заработной платы устанавливается путем переговоров и указывается в коллективном трудовом договоре и/или коллективном соглашении.

(5) На предприятиях, на которых заключен коллективный трудовой договор и/или на которые распространяется действие коллективных соглашений, работодатель по просьбе работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно удерживает и перечисляет из их заработной платы денежные средства на расчетный счет профсоюзного органа на условиях и в порядке, установленных коллективным трудовым договором и/или коллективными соглашениями.

(6) Дополнительные меры для обеспечения деятельности профессиональных союзов могут быть предусмотрены в коллективном трудовом договоре и/или коллективных соглашениях.

Раздел XIV

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 391.

(1) Настоящий кодекс вступает в силу с 1 октября 2003 года, за исключением положений части (2) статьи 124 и части (1) статьи 127, касающихся предоставления частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, которые вступают в силу с 1 января 2004 года.

(2) Со дня вступления в силу настоящего кодекса признать утратившими силу:

а) Кодекс законов о труде Республики Молдова, утвержденный Законом Молдавской ССР от 25 мая 1973 года (Ведомости Верховного Совета и Правительства Молдавской ССР, 1973 г., N 5, ст.46), с последующими изменениями;

б) Закон о разрешении индивидуальных трудовых споров N 1296-XII от 24 февраля 1993 года (Монитор Парламента Республики Молдова, 1993 г., N 4, ст.91), с последующими изменениями;

с) Закон о разрешении коллективных трудовых споров N 1298-XII от 24 февраля 1993 года (Монитор Парламента Республики Молдова, 1993 г., N 4, ст.93), с последующими изменениями;

д) Закон о коллективном договоре N 1303-XII от 25 февраля 1993 года (Монитор Парламента Республики Молдова, 1993 г., N 5, ст.123), с последующими изменениями.

(3) Действующие законодательные и другие нормативные акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, применяются в части, не противоречащей настоящему кодексу.

[Ст.391 изменена Законом N 60-XVI от 21.03.2008, в силу 01.07.2008]

Статья 392.

(1) Президенту Республики Молдова предлагается привести свои нормативные акты в соответствие с настоящим кодексом.

(2) Правительству в течение одного года со дня опубликования настоящего кодекса:

а) представить Парламенту предложения по приведению действующего законодательства в соответствие с положениями настоящего кодекса;

б) представить Парламенту проекты законодательных актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, взамен действующих нормативных актов СССР и МССР;

с) привести свои нормативные акты в соответствие с положениями настоящего кодекса;

д) принять нормативные акты, необходимые для исполнения настоящего кодекса;

е) обеспечить пересмотр и отмену министерствами и департаментами их нормативных актов, противоречащих настоящему кодексу;

ф) принять другие меры по обеспечению введения в действие настоящего кодекса, изучения и применения его положений субъектами права.

(3) Регулирование и разрешение правовых ситуаций, связанных с применением трудового законодательства, не урегулированных или не разрешенных на день вступления в силу настоящего кодекса, осуществляются в соответствии с его положениями.

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
ПАРЛАМЕНТА**

Еуджениа ОСТАПЧУК

**Кишинэу, 28 марта 2003 г.
N 154-XV.**

1. ПОРЯДОК ПРАКТИЧЕСКОГО ПРИМЕНЕНИЯ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА

1. Новое в Трудовом Кодексе Республики Молдова

С 1 октября 2003г. вступил в силу новый Трудовой кодекс Республики Молдова № 154-XV от 28.03.2003г. (Monitor Oficial al RM №159-162 от 29.07.2003г.).

С момента вступления Трудового кодекса в силу он стал центральным институтом трудового права по регулированию трудовых правоотношений при рыночной экономике хозяйствования.

Новый Трудовой кодекс РМ отменяет ряд Законов: о разрешении индивидуальных трудовых и о разрешении коллективных трудовых споров, о коллективном договоре, т.к. правовые нормы, регулирующие эти вопросы, содержатся в самом Трудовом кодексе.

В новом Трудовом кодексе значительно расширен предмет правового регулирования, который распространяет свое действие на любых работодателей – физических и юридических лиц публичного, частного или смешанного сектора экономики, общественные, религиозные объединения, профсоюзы, патронаты, фонды, партии и другие некоммерческие организации, использующие наемный труд.

Трудовой кодекс РМ содержит совершенно новый раздел «Социальное партнерство в сфере труда», который регламентирует систему взаимоотношений между работниками, работодателями и соответствующими органами публичной власти в процессе определения и реализации социальных и экономических прав и интересов сторон. Этот раздел, в т.ч. затрагивает функционирование в системе рыночной экономики профсоюзов и патронатов.

Особое внимание уделено регламентированию индивидуального трудового договора. Законодатель отошел от понятия контракта, который в старом КЗоТе трактовался работодателем довольно произвольно, в основном, в ущерб работнику. В остальном, понятие трудового договора, в общих чертах, не претерпело существенных изменений. Содержание индивидуального трудового договора предусматривает включение в него идентификационных данных, срок, должностные функции и риски, им способствующие, условия оплаты, режим труда и отдыха и т.д.

Включены и два новых положения – мобильность (т.е. возможность использовать работника на работе без стабильного рабочего места) и конфиденциальность (т.е. неразглашение некоторых сведений и информации в течение действия индивидуального трудового договора и 3-х месяцев со дня его прекращения).

Кодекс вводит новые требования, предъявляемые к трудовому договору, он обязательно заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и скрепляется печатью. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

Кроме того, работодатель издает приказ о приеме на работу и доводит об этом до сведения работника в течение 3-х рабочих дней со дня подписания сторонами индивидуального трудового договора. Как правило, трудовой договор заключается на неопределенный срок, однако возможности заключения срочного договора по сравнению с прежним КЗоТом расширены и насчитывают 13 оснований (ст.55).

Существенные дополнения внесены в ту часть закона, которая регламентирует статус граждан, принятых на работу с испытательным сроком. Максимальная его продолжительность – 3 месяца, для должностных лиц – до 6 месяцев. Если речь идет о неквалифицированном труде, то назначение испытательного срока возможно только в порядке исключения и не может превышать 15 дней.

Очевидно, что ч.(1) ст.60 ТК, сократившая продолжительность испытательного срока для неквалифицированных рабочих до 15 календарных дней, по сравнению с КЗоТом улучшает положение названной категории работников при заключении индивидуальных трудовых договоров.

Существенные изменения претерпели основания прекращения индивидуального трудового договора, который может в соответствии с ч.(1) ст.81 ТК прекращаться как по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, так и по односторонней инициативе работника (отставка) или работодателя (увольнение).

Отставка работника (ст.85) мало, чем отличается от расторжения индивидуального трудового договора по инициативе работника (ст.36 КЗоТа). Как и ранее, работник обязан известить об отставке работодателя письменным заявлением за 14 календарных дней.

Среди оснований увольнения по инициативе работодателя, а их 24, есть такие новые, как расторжение трудового договора с руководителем предприятия, его заместителями и главным бухгалтером при смене собственника предприятия. Исходя из смысла закона, новый собственник имеет право уволить указанных лиц, не объясняя причин своих действий.

Простор для свободного толкования дают и такие основания, как «подписание руководителем предприятия, его заместителями и главным бухгалтером необоснованного правового акта, причинившего ущерб предприятию» и «однократное грубое нарушение своих служебных полномочий руководителем предприятия, его заместителями и главным бухгалтером (пункт о) и р) ч.(1) ст.86 ТК).

Учитывая, что размер ущерба и понятие «грубое нарушение» не оговорены, это может послужить основанием для сведения счетов с неугодными руководителями (менеджерами), их заместителями или главными бухгалтерами.

К новым основаниям увольнения относится и такое, как предъявление работником при заключении трудового договора подложных документов часть (1) ст.86 пункт г) ТК. Поскольку факты подлога должны «подтверждаться в установленном порядке», вряд ли в этом случае работодатели предпочтут старому проверенному способу «по собственному желанию» что-либо другое.

В Трудовом кодексе по новому трактуется «прогул». Вместо такого основания как прогул (в т.ч. отсутствие на работе более 3-х часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (п.4 ст.38 КЗоТ) ввел «отсутствие на работе без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня» (п. h) ч.(1) ст.86 ТК).

Следовательно, если работник будет отсутствовать на работе 3 часа до обеда, потом появится на работе, а после обеда будет отсутствовать еще 3 часа, то индивидуальный трудовой договор с ним по этому основанию расторгнуть невозможно, т.к. он не отсутствовал более 4-х часов подряд.

Некоторые особенности необходимо учитывать и по срочным договорам. Если по истечении действия срочного договора работодатель не потребовал прекратить труд – забыл или по другим причинам – и вы отработали хотя бы один день сверх срока – считайте себя принятым на работу бессрочно: такой договор считается продленным на неопределенный срок (ст.83 ТК).

Обращаем особое внимание на необходимость правильности применения положений нового Трудового кодекса в части дачи согласия на увольнение членов профсоюза по инициативе администрации.

Трудовой кодекс запрещает увольнять работника – члена профсоюза без предварительного согласия профсоюзного органа (профорганизатора) только в 5 случаях: при сокращении штатов, установления факта несоответствия работника занимаемой должности по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению, несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии, неоднократного нарушения в течение года трудовых обязанностей, если ранее применялись дисциплинарные взыскания, отсутствия на работе без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня.

В остальных 19 случаях увольнение членов профсоюза допускается после предварительной консультации с профорганом (профорганизатором) предприятия. Для руководителей и членов профорганов предусмотрены дополнительные гарантии (ч.2, 3 ст.87 ТК).

Законодатель установил ограничения профсоюзам – 10 рабочих дней для принятия решения о своем согласии либо несогласии (консультативном мнении) с увольнением работника. Если в течение 10 дней (рабочих) от профсоюза не поступил ответ, считается согласием уволить работника.

Новшеством является законодательное закрепление обязанности работодателя в случае незаконного перевода или увольнения работника возместить ему не только время вынужденного отсутствия на работе, но и дополнительных расходов, связанных с обжалованием незаконных действий работодателя (консультации специалистов, судебные расходы и пр.), а также причиненного морального ущерба, размер которого определяется судебной инстанцией, но не может быть меньше среднемесячной зарплаты работника.

В Трудовом кодексе ст.5 п. к) записано, что одним из основных принципов регулирования трудовых отношений является принцип «обязательности полного возмещения работодателем материального и морального ущерба, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей».

Трудовой кодекс (ст.90) обязывает работодателя возместить незаконно уволенному работнику средний заработок за все время вынужденного прогула без ограничения каким-либо сроком.

Пункт р) ст.10 ТК обязывает работодателя возмещать «причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей материальный и моральный ущерб в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами».

Согласно п. с) ч.(2) ст.90 ТК работодатель должен возместить работнику, незаконно переведенному на другую работу или незаконно уволенному с работы, моральный ущерб. В соответствии с ч.(3) ст.90 ТК «размер суммы возмещения морального ущерба определяется судебной инстанцией с учетом оценки действий работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы работника». Действующим законодательством верхний предел возмещения морального ущерба не ограничен.

Систематическое толкование статей 5, 10, 9 и 329 ТК дает основание сделать следующий вывод: работодатель обязан компенсировать работнику моральный ущерб, причиненный любым нарушением трудовых прав работника. Эта норма будет способствовать более эффективной защите трудовых прав. КЗоТ РМ не предусматривал обязанности работодателя компенсировать работнику моральный ущерб.

Статья 184 ТК обязывает работодателя известить работника приказом (распоряжением, решением, постановлением) под расписку о своем намерении уволить работника в следующие сроки:

« а) не менее чем за два месяца – в случае увольнения в связи с ликвидацией предприятия, либо прекращением деятельности работодателя – физического лица, сокращением численности или штата работника (пункты б) и с) ч.(1) ст.86 ТК);

б) не менее чем за один месяц – в случае увольнения в результате установления факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению или вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии (пункты д) и е) ч.(1) ст.86 ТК)».

В этот период работодатель обязан предоставить работнику «не менее одного свободного дня в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска другой работы» (ч.(2) ст.184 ТК). КЗоТ РМ не предусматривал обязанности работодателя предупреждать работника не менее чем за один месяц о предстоящем увольнении в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья или недостаточной квалификации с предоставлением не менее одного свободного дня в неделю с сохранением заработной платы для поиска другой работы.

Еще одно нововведение. Теперь первый ежегодный отпуск на новом рабочем месте может быть предоставлен спустя 6 месяцев работы, а не 11 месяцев, как раньше.

Улучшают уровень правовой защиты работников и статьи 272, 277, 281 ТК, которые предусматривают выплату компенсации за неиспользованный отпуск совместителям, работникам, заключившим индивидуальный трудовой договор на срок до двух месяцев, и сезонным работникам.

Согласно ст.95, продолжительность рабочего времени осталась 40 часов в неделю. Изменена лишь сокращенная продолжительность. Теперь для работника в возрасте от 15 до 16 лет она составляет 24 часа в неделю, а для работников – от 16 до 18 лет и для занятых на работах с вредными условиями труда – 35 часов в неделю.

В отдельную категорию создателями нового кодекса выделены «работники, труд которых требует повышенных интеллектуальных и психоэмоциональных усилий». Правда, кто сюда относится – пока не ясно, возможно, это будет определено в подзаконных актах. Во всяком случае, в Трудовом кодексе оговорено, что для этой категории продолжительность рабочего времени устанавливается Правительством и не может превышать 35 часов в неделю. Также пункт 4 ст.96 ТК устанавливает не существовавшую доселе норму о сокращенной до 30 часов продолжительности рабочей недели для инвалидов I-й и II-й групп, не имеющих прав на большие льготы.

Статья 103 «работа в ночное время» вводит новый, и вполне справедливый, постулат о том, что каждый работник, который в течение 6 месяцев отработал в ночное время не менее 120 часов, должен пройти медицинский осмотр за счет работодателя. Перерыв для отдыха и питания (ст.107 ТК) теперь регламентирован иначе, чем в КЗоТе: если раньше формулировка звучала, как «не более двух часов», то сейчас – «не менее 30 минут». То же и с ежегодным отпуском: продолжительностью он стал из «не менее 24 рабочих» - «не менее 28 календарных дней без учета нерабочих праздничных дней». В «календарные» дни включаются субботы, а «нерабочих праздничных» в году всего 12 (ст.111 ТК). Увеличился перечень периодов, которые не включаются в стаж работы, дающий право на отпуск.

В новом Трудовом кодексе строго ограничена продолжительность отпуска без сохранения заработной платы – не более 60 дней (ст.120 ТК), который предоставляется по письменному заявлению работника при наличии уважительных причин.

Ст.ст.123-127 ТК посвящены социальным отпускам, в числе которых – медицинский, отпуск по беременности, родам и уходу за ребенком до 6 лет, при этом частично оплачиваемый – до 3-х лет (вступает в силу с 01.01.2004г.).

Исключительно новыми для трудового права являются включенные в Трудовой кодекс ученический и договор непрерывной профессиональной подготовки. Ученический договор регулируется Гражданским кодексом и является гражданско-правовым договором, а договор непрерывной профессиональной подготовки является дополнительным к индивидуальному трудовому договору и регулируется трудовым, а не гражданским законодательством.

Регулирование вопросов оплаты труда

Большинство статей Трудового кодекса содержат ссылку на коллективный трудовой договор, как один из способов реализации включенных в них норм.

Представителем работников в социальном партнерстве при проведении коллективных переговоров заключения, изменении и дополнении коллективного трудового договора, осуществлении контроля за его выполнением, на уровне предприятия, является профсоюзный орган (ст.20 ТК).

В соответствии с ст.25 ТК особая роль в регулировании вопросов по заработной плате через коллективный договор на уровне предприятий принадлежит комиссии по социальному диалогу между работодателями и работниками. Работа комиссии на уровне предприятий регулируется типовым положением, утвержденным Национальной комиссией по консультациям и коллективным переговорам.

Право инициировать и участвовать в коллективных переговорах по разработке, заключению, изменению и дополнению коллективного трудового договора предоставлено как представителю работников (профсоюзному органу) так и работодателю и закреплено в ст.26 ТК.

Основной задачей коллективных трудовых договоров предприятий – это соответствие их обязательств основным положениям раздела V ТК в части оплаты и нормирования труда и внесение соответствующих изменений и дополнений.

Статья 129 ТК устанавливает государственные гарантии в области оплаты труда в виде гарантированной минимальной заработной платы в реальном секторе, государственные тарифы оплаты труда в бюджетной сфере, а также доплаты и надбавки компенсационного характера, гарантируемые государством и регулируемые действующим законодательством.

Минимальные гарантированные государственные тарифы являются обязательными для всех предприятий и в соответствии со ст.135 ТК служат базой для определения заработной платы и должностных окладов, путем коллективных или индивидуальных переговоров между работодателями и работниками или их представителями – профсоюзами и закрепляются в коллективных трудовых договорах на уровне предприятий. Размер минимальной заработной платы, гарантированный государством, не может быть уменьшен ни коллективным, ни индивидуальным трудовым договором (ст.131 ТК).

В соответствии со ст.130, 135 ТК в коллективных трудовых договорах необходимо оговорить формы условия и размеры оплаты труда, и как приложение к коллективному договору: положение по оплате труда, предусматривающие условия выплаты основной и дополнительной заработной платы и другие стимулирующие и компенсационные выплаты.

Учитывая, что инфляционные процессы в стране продолжаются, ст.133 ТК предусматривает ежегодную индексацию гарантированной минимальной заработной платы в зависимости от динамики показателей потребительских цен в соответствии с действующим законодательством.

В связи с этим, в коллективных трудовых договорах необходимо предусмотреть индексацию заработной платы, как этого требует действующее законодательство. Гарантом, в случае полноты и своевременности выплаты заработной платы, выступает ст.142 ТК, где оговорены сроки выплаты заработной платы конкретно для работников, труд которых оплачивается повременно или сдельно, не реже двух раз в месяц, для работников, труд которых оплачивается на основе месячных должностных окладов – не реже одного раза в месяц.

Как показывает анализ на некоторых предприятиях имеются случаи задержки выплаты заработной платы. Поэтому, в Трудовом кодексе, ст.145 предусматривает компенсацию потерь в связи с несвоевременной выплатой заработной платы, которая должна быть отражена в коллективных трудовых договорах предприятий. Так, в связи с нарушением сроков выплаты заработной платы, работодатель обязан возместить работникам потерю части заработной платы. Расчет потери части заработной платы производится с учетом роста цен и тарифов на потребительские товары и услуги, которые имели место в период задержки данной выплаты (за календарный месяц и более) и при условии, что коэффициент инфляции в период невыплаты заработной платы превысил 2,0 %.

Необходимо принять во внимание, что статья 141 ТК запрещает производить выплату заработной платы в натуре. Выплата заработной платы через банковские учреждения или почтовые отделения допускается только с письменного согласия работника с оплатой их услуг за счет работодателя.

Одним из важнейших средств, обеспечивающим установление справедливой оплаты труда, является совершенствование организации нормирования труда. Для того, чтобы правильно и объективно определить заработок работника, необходимо, прежде всего, знать количество труда, определить норму и стоимость труда.

Тесная связь норм труда с его оплатой создает заинтересованность работника в достижении высоких конечных результатов. Положение ст.166 ТК устанавливает необходимость применения систем нормирования труда, определяемых работодателем совместно с представителями работников в соответствии с методологией по организации нормирования труда и включенных их в коллективный трудовой договор. Поэтому, согласно ст.169 ТК вопросы нормирования труда в части введения, замены и пересмотра норм труда должны найти отражение в коллективных трудовых договорах предприятий.

Все изменения и дополнения, внесенные в действующий коллективный трудовой договор, не должны противоречить ст.12 ТК, которая устанавливает недействительность и не имеющих юридических последствий условий коллективных трудовых договоров, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

В коллективном трудовом договоре могут быть предусмотрены, с учетом финансово-экономического положения работодателя, льготы и преимущества для работников, а также условия труда более благоприятные по сравнению с предусмотренными действующим законодательством и коллективным соглашением (ст.31 ТК).

Практическое применение положения Трудового кодекса в части увольнения работника-члена профсоюза по инициативе администрации

Председатели профсоюзных комитетов должны правильно применять положение нового Трудового кодекса в деятельности по защите прав и интересов членов профсоюза, особенно в части дачи согласия на увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя.

Необходимо знать следующее:

1. Увольнение работника – членов профсоюза – в соответствии с ч.(1) ст.87 нового ТК производится только с предварительного согласия профсоюзного органа (профорганизатора) по следующим основаниям:

- сокращение численности или штат работников предприятия;
- установления факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению;
- установления факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии;
- неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если к работнику ранее применялись дисциплинарные взыскания;
- отсутствие на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

2. Согласно ч.(2) ст.89 ТК в случае увольнения члена профсоюза без согласия профсоюзного органа судебная инстанция своим решением восстанавливает уволенного работника на работе.

3. Увольнение по инициативе работодателя работника-члена профсоюзного комитета допускается только с предварительного согласия профоргана, в который он избран, по всем основания, предусмотренным ст.86 ТК.

4. Увольнение председателя профсоюзного комитета (профорганизатора) по любому пункту ст.86 ТК допускается только с предварительного согласия профоргана (в данном случае Президиума РК профсоюза „Sindindcomservice”).

5. Для получения согласия в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации предприятия может обращаться только должностное лицо, обладающее правом найма и увольнения работников.

6. В обращении к профсоюзному комитету должно быть указано конкретное лицо, в отношении которого запрашивается согласие или консультативное мнение профсоюзного комитета на увольнение. Профсоюзный комитет (профорганизатор) обязан сообщить работодателю в течение 10 рабочих дней со дня его обращения о своей согласии или несогласии (консультативное мнение) с увольнением работника.

Необходимо обратить внимание, что если в течение 10 рабочих дней профсоюзный комитет не ответит на обращение работодателя, считается, что согласие на увольнение работника было получено.

7. Рекомендуется, чтобы обращение работодателя было обсуждено на заседании профсоюзного комитета в присутствии представителя работодателя и работника, представленного к увольнению. Необоснованный, т.е. без уважительных причин, отказ работника участвовать в заседании профсоюзного комитета, не является препятствием к рассмотрению обращения работодателя.

8. При наличии оснований к расторжению трудового договора с работником профсоюзный комитет обязан четко формулировать свое решение о даче согласия на увольнение.

В случае отсутствия аргументированных оснований или нецелесообразности увольнения профсоюзный комитет своим решением также обязан четко формулировать отказ в даче такого согласия. Решение о согласии или несогласии на увольнение должно быть оформлено протоколом заседания профсоюзного комитета. Работодателю представляется выписка из протокола, подписанная председателем профкома.

9. При проведении заседания профсоюзного комитета председатели профсоюзных комитетов должны помнить, что заседание считается правомочным, если в нем участвует более половины членов профсоюзного комитета согласно ст.5.4. Устава профсоюза „Sindindcomservice”.

10. Увольнение работника по инициативе работодателя с согласия профсоюзного комитета, принятого на его заседании без присутствия более половины членов профсоюзного комитета представляет для суда неоспоримое основание для восстановления, уволенного работника.

11. В тех случаях, когда отдельные члены профкома выбыли из состава комитета в связи с прекращением индивидуального трудового договора, либо по другим мотивам (отозваны, вышли) до проведения довыборов профкома заседание правомочно при участии более половины членов профкома, оставшихся в его составе.

12. Решение профсоюзного комитета о даче согласия или отказе в даче согласия на увольнение работника по инициативе работодателя не может быть заменено таким же решением другого органа в компетенцию которого, согласно законодательства, не входит принятие такого решения (например, общее собрание трудового коллектива, собрание членов профсоюза).

13. Решение профсоюзного комитета о даче согласия или отказе в даче согласия на увольнение принимается большинством голосов участвующих в заседании членов профкома. Например, если из 9 членов профсоюзного комитета на заседании присутствовало 6, то для принятия решения должно быть подано не менее 4 голосов. Если голоса разделились поровну (3 на 3), решение считается не принятым, т.к. за него не проголосовало большинство.



PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA
ПАРЛАМЕНТ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

Comisia pentru protecție socială, sănătate și familie
Комиссия по социальной защите, здравоохранению и семье

MD-2073, Chișinău, bd. Ștefan cel Mare nr.105

MD-2073, Кишинэу, пр. Штефан чел Марэ, 105

tel.: 3732/23-34-72

fax: 3732/23-37-56

10 octombrie 2003

CPS/9- _____

Consiliul Superior al Magistraturii

Curtea Supremă de Justiție

Procuratura Generală

Curtea de Conturi

Centrul pentru Drepturile Omului

Cancelaria de Stat

Confederația Națională a Patronatului

Confederația Sindicatelor Libere
"Solidaritate"

Confederația Sindicatelor

Comisia pentru protecție socială, sănătate și familie din Parlamentul Republicii Moldova în conformitate cu prevederile articolelor 27 și 97 din Regulamentul Parlamentului aduce la cunoștința autorităților publice centrale vizate, centrelor naționale ale patronatelor și sindicatelor "Modul privind aplicarea practică a unor prevederi din noul Cod al muncii" – document explicativ menit să contribuie la aplicarea corectă și unitară a normelor actului legislativ în cauză de către autoritățile publice de toate nivelurile, organele patronale și sindicale, persoanele juridice și fizice implicate în aplicarea legislației muncii din Republica Moldova.

"Modul privind aplicarea practică a unor prevederi din noul Cod al muncii" a fost coordonat cu grupul de lucru pentru definitivarea proiectului Codului muncii, format prin Hotărârea Parlamentului nr.815-XV din 15 noiembrie 2002 care a pregătit pentru adoptare de către organul legislativ noul Cod al muncii, intrat în vigoare la 1 octombrie 2003.

Anexă:

Modul privind aplicarea practică a unor prevederi din noul Cod al muncii.

Lidia GUTU,
Președintele Comisiei

10 октября 2003г.

Комиссия по социальной защите, здравоохранению и семье Парламента Республики Молдова согласно положениям статей 27 и 29 Регламента Парламента ознакомляет центральные публичные власти, национальные профсоюзные центры и центры по патронату с «Порядком практического применения положений нового Трудового Кодекса» - разъяснительный документ, предназначенный для единого и правильного применения норм законодательного акта публичными властями всех уровней, профсоюзными органами и патронатами, юридическими и физическими лицами, участвующие в применении трудового законодательства Республики Молдова.

«Порядок практического применения положений нового Трудового Кодекса» был согласован с рабочей группой по формированию проекта Трудового Кодекса, созданной по Постановлению Правительства № 815-XV от 15 ноября 2002г., которая подготовила для утверждения законодательным органом нового Трудового Кодекса, вступившего в действие 1 октября 2003г.

Приложение:

«Порядок практического применения положений нового Трудового Кодекса».

Лидия ГУЦУ
Председатель Комиссии

ПОРЯДОК
практического применения положений нового Трудового Кодекса
№ 154-ХV от 28.03.2003 (вступивший в действие 1 октября 2003г.)

1. Статья 2 абз.(3)

Норма предусматривает, что в процессе решения дела, в случаях, когда судебная инстанция определяет, что гражданским договором (иногда называется трудовым договором) фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем (а не отношения, регулирующие Гражданским Кодексом), к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

Основные элементы индивидуального трудового договора (которые отличаются от гражданского договора) указаны в ст.45, 275-292 ТК.

2. Статья 32 абз.(2) и (3)

В абзацах устанавливаются основные нормативы, согласно которым, если в течение трех месяцев со дня начала переговоров не было достигнуто согласия по отдельным положениям проекта коллективного трудового договора, стороны обязаны подписать коллективный трудовой договор по согласованным условиям с одновременным составлением протокола разногласий.

Неразрешенные разногласия (например, в области оплаты труда) являются предметом дальнейших коллективных переговоров либо разрешаются в соответствии с настоящим Кодексом (ст.357-369).

Из содержания норм, на которые ссылаются, исходит, что обе стороны переговоров или одна из них не могут отказать в заключении трудового договора, если были согласованы хотя бы одно из предложенных условий.

3. Статья 49 абз.(3)

Согласно данному нормативу, запрещается установление в индивидуальном трудовом договоре условий, ухудшающих положение работника по сравнению с действующими нормативными актами, коллективными соглашениями и коллективным трудовым договором.

Значит, установление для любого работника публичного или частного сектора условий, противоречащих Трудовому Кодексу (как заключение индивидуального трудового договора на длительность не указанную в ст.55; длительность ежегодного отпуска менее 28 дней, установленных в ст.113 и т.д.) запрещается (не допускается).

Более того: согласно ст.12 ТК условия индивидуального трудового договора, которые ухудшают условия работников в сравнении с трудовым законодательством, являются недействительными и не имеют юридических последствий.

4. Статья 55 абз.f)

Согласно положению с лицами, вышедшими на пенсию по возрасту, может быть заключен срочный индивидуальный трудовой договор на определенный период сроком до двух лет.

Из содержания норм следует, что такой договор может быть заключен (после 01.10.2003г.) лишь с лицами, вышедшими на пенсию по возрасту согласно ст.14-15 Закона о пенсиях государственного социального обеспечения и неработающих.

С работающими пенсионерами по возрасту, которые имеют постоянное место работы на 01.10.2003г., перезаключение трудового договора на определенный период не допускается.

5. Статья 58, абз.(1)

Данный абзац предусматривает, что индивидуальный трудовой договор (как на неопределенный так и не на определенный период), заключается в письменной форме. Но эти положения относятся к лицам, зачисленным на работу после 01.10.2003г., т.к. согласно ст.392 абз.(3) ТК, лишь юридические споры, не урегулированные к 01.10.2003г., будут нормализованы согласно положениям нового Трудового Кодекса (включая дела, связанные с формой заключения индивидуальных трудовых договоров). Юридические дела, регулируемые закономерно до 01.10.2003г. согласно предшествующему Трудовому Кодексу (1973) не могут быть пересмотрены после этого срока (01.10.2003г.).

6. Статья 59

Данная статья устанавливает в трудовом законодательстве в первый раз в стране возможность предварительной проверки лица, при заключении индивидуального трудового договора.

Порядок выполнения предварительной проверки устанавливается работодателем согласно положениям коллективного трудового договора, внутренних инструкций объединения и актов, которые определяют профессиональный устав (например, должностной лист).

Работодатель может затребовать от третьей стороны (поликлиника, бывшие рабочие места и т.д.) информацию о личных данных кандидата лишь предварительно уведомив работника (путем передачи копии письма, адресованной третьей стороне и на домашний адрес кандидата и т.д.).

7. Статья 64 абз.(2)

Согласно данному абзацу работники не могут отказаться от прав, установленных настоящим кодексом. Любое соглашение, направленное на отказ от признанных прав работников или их ограничение, является недействительным.

К примеру, согласно ст.122 абз.(3) ТК в случае отзыва из ежегодного отпуска, работник имеет право использовать остаток дней отпуска в течение следующего календарного года.

В контексте ст.64 абз.(2) ТК работник не может отказаться от использования дней от неиспользованного отпуска. Такой отказ является недействительным и не имеет юридической силы.

8. Статья 68 абз.(1)

Нормативом оговаривается, что индивидуальный трудовой договор может быть изменен только на основании подписанного сторонами (работником и работодателем) дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.

Понятие «изменения» включает также «дополнение» соответствующего договора, что логически исходит из содержания ст.143 Конституции и статьи 68 абз.(2) ТК.

Так как дополнительное соглашение, подписанное сторонами, является неотъемлемой частью индивидуального трудового договора, дополнительная регистрация такого соглашения не предусмотрено ТК (см. ст.56 абз.(№ 3)). Также соглашения как приложения должны быть пронумерованы (приложение № 1, № 2 и т.д.).

9. Статья 76-78

Данные статьи излагают порядок и причины приостановления действия индивидуального трудового договора. Содержание этих статей гласит, что любое приостановление допускается на основании соответствующего юридического акта представленного работником или работодателем (справка о временной нетрудоспособности, приказ о призыве на военную службу, медицинская справка, заявление правовых органов, сертификат инвалидности и т.д.).

Составление работодателем специального приказа о приостановлении договора возможна в случаях [(ст.76, d) e) f) g) h) i) j) m); ст.77 а) – е¹); ст.78 абз.(1) а) – е), абз.(2) а)].

10. Статья 82 п.и)

В данном случае причиной прекращения договора являются форс-мажорные обстоятельства, подтвержденные в установленном порядке, исключающие возможность продолжения трудовых отношений – впервые предусмотрена трудовым законодательством страны.

Если форс-мажорные обстоятельства не требуют прекращения трудового заключения, индивидуальный трудовой договор с работником не прекращается, а приостанавливается согласно ст.76 п.ф) ТК.

Подтверждение форс-мажорных обстоятельств, проводится на основании справки, составленной согласно Инструкции о выдаче справок, удостоверяющих форс-мажорные обстоятельства, утвержденной Индустриальной и Коммерческой Палатой 05.04.2002 (МО РМ, 2002, № 63-64, ст.158).

Также на этом основании, т.е. согласно ст.82 п.и) ТК могут быть освобождены работники, к которым применялось уголовное наказание по категориям: арест, заключение или пожизненное заключение согласно ст.62 Уголовного кодекса.

11. Статья 84 абз.(4)

Четвертый абзац гласит, что в случае, когда одно из условий индивидуального трудового договора становится недействительным по причине установления для работника прав ниже уровня, предписанного законодательством, коллективными соглашениями или коллективным трудовым договором, это условие автоматически заменяется минимальным относящимся к данному случаю условием, предусмотренным законодательством, соглашением или договором.

Например, в индивидуальном трудовом договоре стороны установили длительность ежегодного отпуска для работника на 25 календарных дней. Но это условие договора недействительно, т.к. согласно ст.113 абз.(1) ТК минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней, в связи с этим данное условие автоматически заменяется положением Трудового Кодекса, указанного выше (28 календарных дней).

12. Статья 85

Впервые в Трудовом Кодексе предусмотрено применение термина «отставка», т.е. расторжение индивидуального трудового договора на неопределенный срок по собственной инициативе, известив об этом работодателя письменным заявлением за 14 календарных дней. Нужно отметить, что 14 календарных дней в любом периоде: рабочие, выходные дни, ежегодный отпуск, больничный, неоплачиваемый отпуск, командировки и т.д.

В случае отставки работника в связи с выходом на пенсию, установлением группы инвалидности, зачислением в учебное заведение, переездом в другую местность и т.д. (ст.85 абз.(2)) к заявлению об отставке необходимо приложить копию необходимого юридического акта, который подтверждает основание (копия сертификата инвалидности, выписка из приказа о зачислении и т.д.).

13. Статья 86

Статья предусматривает, что термин «увольнение» относится и применяется лишь в случаях расторжения индивидуального трудового договора – по инициативе работодателя.

Относительно термина «повторное нарушение в течение года» (абз.(1) п. g)), необходимо уточнить, что такое нарушение может служить основанием увольнения работника только „если ранее были применены дисциплинарные санкции» (минимум 2 санкции), срок действия которого еще не истек согласно ст.211 ТК.

Выражение «грубое нарушение», ст.(1) п. l) и p) как основание для увольнения включает максимальное отклонение от уставных положений или должностных обязанностей данного лица. Степень грубого нарушения в процессе работы может быть установлена, как правило, вследствие создания служебного расследования согласно ст.208 абз.(2) ТК.

14. Статья 87

Статья устанавливает порядок увольнения работников – членов профсоюза (которые находятся на учете в вышестоящих профсоюзных органах), а также работников, выбранных в профсоюзные органы (любого уровня: объединения, территориальные, отраслевые, национальные) и не освобожденных от основного рабочего места.

Необходимо отметить, что предварительное согласие соответствующего профсоюзного органа (органов) необходимо лишь в 5 случаях (перечислены в абз.(1), а в других случаях – требуется предварительная консультация соответствующего профсоюзного органа).

Для работников, избранных в профсоюзный орган, любого уровня, необходимо уточнить, что согласно абз.(2) их освобождение допускается с соблюдением общего порядка увольнения (согласие или консультация профсоюзного комитета) и с предварительного согласия профсоюзного органа (например, президиум республиканского отраслевого комитета профсоюза).

Если в рамках органа нет первичной профсоюзной организации с профсоюзным органом (профсоюзный комитет, профсоюзный организатор), положения ст.87 неприменимы.

15. Статья 88

В статье рассмотрены основные элементы процедуры увольнения в случае ликвидации предприятия, сокращения численности или штата работников. Необходимо отметить, что увольнение в связи с реорганизацией органа, в статье отсутствует, и применение этого основания не является обходимым, так как согласно ст.70 Гражданского Кодекса, в случае реорганизации юридического лица (органа), вступает правовая очередность (включая права и обязанности, которые вытекают из трудовых договоров, которые таким образом не прекращаются).

Необходимо уточнить, что положения в абз.(1) п.с) d) и e) и абз.(2) о продлении срока об извещении, невозможно применить в случае ликвидации предприятия, а лишь в случае сокращения численности или штата работников.

Согласно абз.(2) в случае не издания приказа (распоряжения, решения, постановления) об увольнении работника по истечении двухмесячного срока после предварительного извещения, эта процедура не может быть повторена в течение того же календарного года. Этот год начинается со дня истечения срока извещения 2 месяца (в который не входят отпуска: ежегодные, учебные, медицинские).

16. Статья 90

Статья устанавливает ответственность работодателя за незаконный перевод или освобождение работника, который состоит из:

а) обязательной компенсации за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника за этот период;

б) возмещение дополнительных расходов, связанных с обжалованием перевода на другую работу или освобождения от работы (консультация специалистов, судебные расходы и др.);

в) возмещение причиненного работнику морального ущерба (который не может быть менее одной месячной средней заработной платы).

Необходимо отметить, что положения данной статьи применяются (судебной инстанцией) в случае нарушения требований ст.74 о переводе и ст.82, 83, 85, 86 и т.д. о расторжении индивидуального трудового договора.

По требованию работника о восстановлении на работе судебная инстанция может взыскать с работодателя в пользу работника с его согласия дополнительную компенсацию (кроме ущерба за восстановление) в размере не менее трех его средних месячных заработных плат.

17. Статья 91-93

Данная статья регламентирует требования при обработке персональных данных работника – новый отдел в трудовом законодательстве.

Статья 91 п. в) предусматривает гарантии их защиты, все персональные данные работника следует получать у него самого или из указанного им источника (например, удостоверение личности, свидетельство о браке или разводе и т.д.).

В ст.92 п. в) устанавливает – работодатель не имеет право сообщать третьей стороне (юридическое или физическое лицо) персональные данные работника без его письменного согласия, за исключением случаев предотвращения опасности для жизни или здоровья работодателя.

Статья 93 п. в) работодатель имеет свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любого правового акта, содержащего его персональные данные (трудовая книжка, личное дело и т.д.).

18. Статья 97

Согласно абз.(1) как при приеме на работу, так и впоследствии по соглашению между работником и работодателем может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При приеме на работу, эти условия обсуждаются и заносятся в индивидуальный трудовой договор, что также заносится в приказ о приеме ст.65 ТК.

Впоследствии, это условие об изменении режима работы и отдыха согласно ст.68 абз.(2) п. в) ТК указывается сторонами в дополнительном договоре, приложенном к индивидуальному трудовому договору на основании ст.68 абз.(1) ТК.

Из содержания абз.(1) выходит также, что по просьбе беременной женщины, работника, имеющего детей в возрасте до четырнадцати лет или детей-инвалидов в возрасте до шестнадцати лет или работника, осуществляющего уход за больным членом семьи (родитель, муж, жена, дети до 14 лет и др.) в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан установить для них неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (в соблюдении положений ст.68 ТК).

19. Статья 99 абз.(1)

Данный абзац предусматривает, что на предприятиях (подразделение или рабочее место) может быть введен суммированный учет рабочего времени при условии, что его продолжительность не превышает установленное настоящим Кодексом число рабочих часов, а учетный период (месяц, квартал, семестр) не должен превышать одного года, а ежедневная продолжительность рабочего времени (смены) не может превышать 12 часов.

Так как введение суммированного учета рабочего времени предусматривает изменение режима работы и отдыха конкретных работников, в их индивидуальных трудовых договорах необходимо сделать соответствующие изменения согласно ст.68 ТК.

Метод применения суммированного учета рабочего времени, определяется правилами внутреннего распорядка (ст.199 абз.(1) п. г) ТК) и коллективным трудовым договором (ст.31 абз.(2) п. d) ТК).

20. Статья 100

Согласно абз.(7) работодатель может установить индивидуальные графики работы в режиме гибкого рабочего времени с письменного согласия работника, если такая возможность предусмотрена правилами внутреннего распорядка предприятия или коллективным трудовым договором. Значит, как работодатель, так и работник могут обратиться к режиму гибкого рабочего времени (например, для журналистов, геологов, педагогов и т.д.) лишь в случаях, если эта работа допустима местными административными актами (в которых в любое время могут быть занесены соответствующие изменения в установленном порядке).

Абзац (8) регулирует метод применения разделенных рабочих дней (на два, три и более частей).

В абз.(9) предусматривается метод разделения трудового дня на две части – фиксированную (например, часы 10.00-15.00) и гибкую (например, до 10.00 и после 15.00).

21. Статья 104

Статья предусматривает применение сверхурочной работы, без определения категорий работников (рабочие, служащие, руководители).

В абз.(2) уточняются примеры привлечения к сверхурочным работам без согласия работника (защита страны, аварии, стихийное бедствие и т.д.).

Абзац (3) перечисляет случаи привлечения к сверхурочным работам с письменного согласия работника (п. а) - d)).

Абзац (4) предусматривает, что в других случаях, не предусмотренных выше, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и представителей работников (профсоюзный комитет предприятия). В этом случае может быть привлечение к сверхурочным работам, в случае необходимости, и служащие предприятия, для подготовки отчетов (ежемесячных, квартальных, полугодовых и годовых) или проведение различной деятельности (спортивной, концертной, дидактической и т.д.).

22. Статья 111

Согласно абз.(1) в нерабочие праздничные дни работникам сохраняется средняя заработная плата (независимо оттого, что они не работают в эти дни).

Среднемесячная заработная плата за нерабочие праздничные дни выплачивается всем категориям работников (независимо от формы оплаты), включая тех, кто находится в ежегодном отпуске, образовательном отпуске, неоплачиваемом отпуске, за исключением случаев ст.111 абз.(6), а также если нерабочие праздничные дни совпадают с периодом прекращения индивидуального трудового договора согласно ст.76-78 Трудового кодекса.

Работа в нерабочие праздничные дни оплачивается согласно положениям ст.158 ТК.

23. Статья 113

Согласно абз.(1) ежегодно предоставляемый оплачиваемый отпуск рассчитывается в календарных днях, исходя из того, что минимальная продолжительность – 28 календарных дней без учета нерабочих праздничных дней (ст.111).

Начиная с 01.10.2003г. все ежегодные отпуска для всех работников всех предприятий, необходимо пересчитать и выдавать согласно графика отпусков (ст.116 ТК). Пересчет выполняется по пропорции: на 6 рабочих дней отпуска до 01.10.2003г. добавляется 1 день (6+1=7 календарных дней) с округлением цифр после запятой на единицу (1 день). Необходимо отметить, что с 01.10.2003г. в Республике Молдова все ежегодные отпуска (независимо за какие рабочие года) будут предоставляться в календарных днях.

24. Статья 115-116

Эти статьи регламентируют порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам. Согласно ст.115 (2), (4), (6) ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по письменному заявлению (которое необходимо зарегистрировать в установленном порядке) составляя приказ работодателя.

Согласно ст.116 абз.(4) перечисленные категории работников пользуются правом предоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее время (1 июня – 31 августа) или по их письменному заявлению в любое другое время года. Это право необходимо предусмотреть при составлении графиков отпусков, а не спонтанно.

О конкретной дате отпуска, работодатель обязан предупредить работника за две недели (14 календарных дней) уведомлением, руководитель подразделения и т.д. (ст.116 абз.(5) ТК).

25. Статья 119 абз.(1)

Абзац предусматривает, что в случае приостановления действия или прекращения индивидуального трудового договора работник имеет право на компенсацию за все неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска.

Компенсация за ежегодные неиспользованные отпуска при прекращении индивидуального трудового договора, разрешается в случаях прекращения договора на основании ст.76 п.е) и м); ст.77 п.d) и е); ст.78 часть I п.а) и d).

Выплата компенсаций в случае прекращения индивидуального трудового договора производится в сроки, указанные в ст.143 ТК.

26. Статья 121 абз.(5)

Данный абзац предусматривает, коллективными соглашениями, коллективными или индивидуальными трудовыми договорами могут быть предусмотрены и другие категории работников, которым предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (например, за интенсивность или сложность работы), а также иная (большая) продолжительность отпусков.

Например, вместо ежегодного отпуска дополнительно за ненормированные рабочие дни длительностью 6 рабочих дней, которые существовали до 01.10.2003г., но не предусмотренные в новом Трудовом Кодексе, можно обсудить и установить длительность до 7 календарных дней для некоторых категорий работников.

Обсуждение дополнительного отпуска за ненормированный трудовой день после 01.10.2003г. невозможно, т.к. новый Трудовой Кодекс не использует такое определение.

27. Статья 122

Статья регламентирует порядок отзыва работника из ежегодного отпуска, что допускается приказом работодателя и только при письменном соглашении работника (письменное заявление).

Так, для отзыва из отпуска необходимо два письменных юридических акта: заявление работника, предоставленное до составления приказа (1) и приказ об отзыве (2), с которым необходимо ознакомить работника под роспись.

Абзац (3) гласит, что в случае отзыва работник должен использовать оставшиеся дни оплачиваемого отпуска по прекращении соответствующей ситуации или в другое время в пределах того же календарного года, установленное по соглашению с работодателем. Если оставшиеся дни оплачиваемого отпуска не были использованы работником по каким-либо причинам в пределах того календарного года, он вправе использовать эти дни в течение следующего календарного года.

Работник, согласно ст.64 абз.(2) и ст.112 абз.(2) ТК не может отказаться (ни какими пре текстами) от получения дней неиспользованного отпуска, что необходимо согласовать приказом, в котором будет указано, что соответствующие дни будут оплачены согласно изначальному приказу об уходе в ежегодный отпуск.

28. Статья 124

Абзац (1) впервые в трудовом законодательстве предусматривает право женщинам, работников, находящихся на их содержании, т.е. не работающих на основе индивидуального трудового договора (безработные, студенты, докторанты и т.д.) предоставляется отпуск по беременности. В этом случае плата за отпуск по беременности производится на рабочем месте мужа согласно медицинское справке, выданной его жене, за счет государственного социального страхования.

Согласно ст.391 абз.(1) ТК предоставление частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, предусмотренного ст.124 абз.(2) предоставляется с 1 января 2004 года. Согласно данным положениям, все работающие матери, которые с 01.01.2004г. имеют детей в возрасте до трех лет, смогут воспользоваться правом на социальный отпуск (например, с 2-х до 3-х летнего возраста).

29. Статья 126

Настоящая статья регламентирует порядок предоставления дополнительного неоплачиваемого отпуска по уходу за ребенком в возрасте от 3 до 6 лет – особое право, которое не предусмотрено в законодательстве других иностранных стран или в международных актах, в которых Молдова составляет часть.

Согласно абз.(2) во время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, женщина или лица, указанные в части (4) статья 124, по их письменному заявлению могут работать в условиях неполного рабочего времени (ст.97) или на дому (ст.290-292). Эта работа допускается как в рамках предприятия, где работает мать, так и на другом предприятии (по совместительству и т.д.).

Из каких-то соображений мать имеет право на прекращение индивидуального трудового договора согласно ст.78 абз.(1) ТК, факт, который исключает основание предоставление льгот согласно ст.126 ТК.

30. Статья 151

Статья предусматривает, что при задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя при освобождении работника ему выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного отсутствия на работе, обусловленного невозможностью устроиться на работу на другом предприятии из-за отсутствия трудовой книжки. Согласно ст.330 ТК, выплата заработной платы в данном случае несет характер возмещения ущерба, нанесенного лицу в результате незаконного лишения права на труд.

Согласно ст.66 абз.(5) ТК трудовая книжка выдается работнику в день увольнения.

Если освобожденный от должности работник, не явился для получения своей трудовой книжки в последний рабочий день (больничного, отсутствия без уважительной причины и т.д.), работодатель должен письменно уведомить (по почте и т.д.) работника о необходимости явки и получении (под роспись) трудовой книжки, необходимое действие которое исключает дальнейшую вину работодателя.

Необходимо отметить, что срок обращения в судебную инстанцию составляет 3 года (ст.355 абз.(1) п. б) ТК).

31. Статья 158 абз.(2)

Настоящие нормативы предусматривают, что по письменному заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой свободный день, который не оплачивается.

Из содержания следует, что по желанию работника, работавшего в выходной день, ему предоставляется другой день отдыха (выходной и неоплачиваемый) с гарантией предоставления двойной оплаты за предоставляемую работу согласно ст.158 абз.(1).

По желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой свободный день (выходной и неоплачиваемый), с оплатой труда в ординарном размере, в этом случае сохраняется условная работа, согласно абз.(1) и средняя заработная плата, гарантированная ст.111 абз.(1) ТК.

32. Статья 182

Статья устанавливает порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением. В особенности, абз.(1) предусматривает, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Согласно ст.178-181 уровнями обучения являются: общее среднее образование, среднее профессиональное образование, среднее специальное образование, высшее образование и пост университетское специализированное образование. Если работник совмещает работу с учебой разных уровней (например, в начале в системе среднего специального образования и в дальнейшем в системе высшего образования), гарантии и соответствующие компенсации будут предоставляться в обоих случаях. Если работник, у которого уже есть высшее образование, но он продолжает второе или третье высшее образование по другим специальностям, то применяются положения ст.(3).

33. Статья 183

Статья предусматривает порядок определения работников, у которых есть преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения численности или штата работников. Согласно ст.(1) это право предоставляется работникам, имеющим более высокую квалификацию и производительность. Обычно, критерии «квалификации» (категории, уровень, класс и т.д.) применяется как к работникам так и к служащим, а критерии «производительности» (объем производительности, услуг, работ и т.д.) относится для работников.

Необходимо отметить, что эти критерии применимы для работников, которые выполняют одни и те же функции и специальности.

Согласно абз.(2) при равной квалификации и производительности труда преимущественное право на оставление на работе имеют категории работников, указанные в п. а)-1). В частности, абз.(2) п. 1) предусматривает особенное право работникам, которым осталось не более двух лет до установления пенсии по возрасту (в настоящее время составляет для мужчин – 62 года, для женщин – 57 лет).

34. Статья 184

В абз.(1) п.б) предусматривается, что в случае увольнения, как следствие констатирования факта, что работник не соответствует функции или предоставляемой работы по причине здоровья, согласно соответствующей медицинской справки (выданной КМК – консультативная медицинская комиссия. Работодатель обязан известить работника приказом под роспись о своем намерении расторгнуть индивидуальный трудовой договор за месяц.

Необходимо отметить, что извещение в данном случае допускается при предварительном соблюдении ст.74 абз.(2) ТК согласно которому, работник, который согласно медицинской справке, нуждается в предоставлении более легкой работы, его следует перевести, при его письменном согласии, на другое место, которое ему не противопоказано. Если такое рабочее место отсутствует на предприятии, индивидуальный трудовой договор с работником расторгается согласно ст.86 абз.(1) п.д) ТК только по окончании месячного срока после его уведомления. Оплата в этот период производится согласно ст.163 ТК (оплата стационарного времени по причинам, не зависящим от работодателя или работника).

35. Статья 186 абз.(1)

Настоящая статья (п. а)) предусматривает, что работникам, уволенным с предприятия в связи с его ликвидацией либо сокращением численности или штата работников гарантируется выплата выходного пособия в размере средней недельной заработной платы (рассчитанной согласно Постановления Правительства РМ № 31 от 14.01.1994г.) за каждый год работы на данном предприятии, но не менее одной средней месячной заработной платы. Правом выплаты большего выходного пособия, средней месячной платы, пользуются только работники, стаж на данном предприятии которых составляет более 4 лет (непрерывный или суммарный). Стаж работы на соответствующем предприятии устанавливается на основании записей в трудовую книжку работника.

Согласно абз.(1) п. б) работникам, уволенным с предприятия, сохраняется средняя месячная заработная плата на период трудоустройства, но не более трех месяцев, с зачетом выходного пособия. Если выходное пособие превышает уровень месячной заработной платы работника (возможность в случае стажа на предприятии более 4 лет), средняя заработная плата за 2 и 3 месяца не уменьшается (остаётся неизменным).

36. Статья 206 абз(3)

Абзац (3) запрещает применение за нарушение трудовой дисциплины штрафов или любых других денежных дисциплинарных взысканий. Дисциплинарные взыскания применяются в случаях, предусмотренных Уголовным Кодексом, Кодексом об административных нарушениях. Налоговым Кодексом, Таможенным Кодексом и т.д. Выражение «и другие дисциплинарные взыскания» включает: доход за период задержки, наказания и т.д., предусмотренные Гражданским Кодексом, но которые не визируют трудовые отношения, включая трудовую дисциплину.

Также необходимо отметить, что уменьшение оклада или полная аннуляция ежемесячных премий, квартальных, полугодовых, годовых и за другие периоды, предусмотренные системой премирования работников предприятия (ст.137 абз.(1) ТК) не считается согласно закону как наказание или дисциплинарное взыскание (процедура и случаи их применения строго регламентируется выше названными кодексами), а методы материального влияния на работника, который нарушает трудовую дисциплину, применение которых возможно совместно с применением дисциплинарных наказаний (ст.206 абз.(1)) или независимо от наказаний.

37. Статья 211

Статья 211 абз.(1) устанавливает, что срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Из данного норматива следует, что в случае, когда работник получил новое взыскание в том же году, что и предыдущее, это взыскание сохраняет свое действие, а работник получает повторное взыскание, фактор, который может привести, в случае следующего нарушения трудовой дисциплины, к применению высшего дисциплинарного взыскания – увольнение работника по статье 86 абз.(1) п.г) ТК за систематическое нарушение трудовых обязанностей.

Необходимо отметить, что согласно абз.(3) в течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику, на которого оно наложено, не могут применяться поощрения, предусмотренные статьей 203, включая премии согласно абз.(1) п.б). Премирование работника возможно согласно системы премирования в рамках предприятия (ст.137 абз.(1) ТК) в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

38. Статья 214-220

Статья 214 абз.(2) предусматривает, что работник, прошедший курс профессиональной подготовки или стажировку в соответствии с настоящим кодексом, не может подать в отставку (согласно ст.85 ТК) в течение определенного срока, установленного договором профессиональной подготовки, кроме специально оговоренных в договоре случаев (например, в связи с болезнью или инвалидностью и т.д.).

Согласно ст.214 абз.(1), 215 абз.(1) ТК и 216 абз.(4) ТК договоры профессиональной подготовки (различных типов) заключаются в письменном виде, будучи дополнительными актами к индивидуальному трудовому договору. Ст.220 ТК предусматривает, что договор на профессиональную подготовку (заключенный на определенный период согласно ст.217 абз.(1) п.д) ТК) может прекратиться на основании положений Трудового Кодекса (ст.82 и 86), означает, что запрещенный уход в отставку по ст.214 абз.(2) ТК относится к прекращению договора профессиональной подготовки (ст.215) порядок расторжения которого не регламентируется детально другими нормативами Трудового Кодекса.

39. Статья 247

Абзац (1) запрещает отказ в приеме на работу или уменьшение размера заработной платы по причинам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до шести лет. Если отказ совершен по иным причинам – он должен быть обоснован, о чем лицо письменно извещается работодателем в течение пяти календарных дней со дня регистрации на предприятии заявления о приеме на работу.

Необходимо отметить, что согласно общим нормам о приеме на работу (ст.47, 56, 57, 65 ТК) подача заявления о приеме на работу не предусмотрено, за исключением ст.217.

Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебной инстанции (ст.354-355 ТК), что может обязать работодателя выплатить соответствующему лицу компенсацию за нанесенный ущерб, согласно ст.330-332 ТК.

40. Статья 250 абз.(3)

Согласно визируемому абзацу, если женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут исполнять прежние трудовые обязанности, они переводятся в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом, на другую работу с сохранением средней заработной платы по предыдущему месту работы до достижения детьми возраста трех лет.

Перевод женщин разрешается согласно ст.74 абз.(1) лишь при письменном согласии сторон. Если одна из сторон – работодатель и работник – не согласны с переводом (по каким-либо причинам), а продолжение деятельности на бывшем рабочем месте невозможно (противопоказано) сохранение средней зарплаты гарантируется ст.250 ТК.

Также, для этих женщин, в таких случаях могут быть обговорены права и гарантии дополнительные к ст.250, согласно положениям ст.11 абз.(2) ТК.

41. Статья 263-264

Статья 263 устанавливает дополнительные основания для прекращения индивидуального трудового договора, заключенного с руководителем предприятия, помимо случаев прекращения индивидуального трудового договора по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом (ст.82, 83, 85 и 86). В особенности согласно п. б) руководитель предприятия может быть освобожден в связи с изданием собственником предприятия юридически обоснованного приказа (решения) о прекращении индивидуального трудового договора до установленного срока.

В основе юридически обоснованного приказа могут лежать конкретные установленные факты собственником, которые связаны с выполнением руководителем предприятия контрактных обязательств, решений органов управления предприятия, соблюдение действующего законодательства, экономико-финансовая деятельность, использование вверенного имущества, выполнение коллективного трудового договора и т.д.

Согласно ст.264, при отсутствии виновных действий или бездействия руководителя, он предупреждается за месяц, в письменной форме и ему выплачивается компенсация за досрочное прекращение индивидуального трудового договора в размере, предусмотренном договором, но не менее трех средних заработных плат.

42. Статья 271

Статья предусматривает, что продолжительность рабочего времени и времени отдыха по месту работы по совместительству устанавливается в индивидуальном трудовом договоре с учетом положений настоящего Кодекса (раздел IV) и других нормативных актов.

Из содержания цитированной нормы следует, что стороны самостоятельно устанавливают продолжительность рабочего времени и времени отдыха по месту работы по совместительству соблюдая положения ст.96-122 ТК, которые не устанавливают уменьшение продолжительности обычного трудового дня (8 часов) в данном случае. Значит, практически, труд работника по совместительству допускается на двух неотъемлемых трудовых местах (по 40 часов в неделю каждая).

Постановление Правительства № 300 от 30.09.1988г., которое регламентирует труд по совместительству (устанавливая сокращенное рабочее время) применяется согласно ст.391 абз.(3) ТК в мерах, не противоречащих Трудовому Кодексу (ст.271).

43. Статья 299

Статья 299 впервые предоставляется в трудовом законодательстве педагогическим работникам учебных заведений ежегодно по окончании учебного года оплачиваемый отпуск продолжительностью до 62 календарных дней.

Согласно ст.300 педагогическим работникам учебных заведений не реже чем через каждые 10 лет педагогической работы предоставляется отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, в том числе касающихся оплаты, определяемых учредителем и/или уставом соответствующего учебного заведения.

Ежегодные отпуска могут быть использованы интегрально или разделены на части согласно ст.115 абз.(5) ТК. В случае необходимости, педагогические кадры могут быть отозваны из отпуска согласно ст.122 ТК.

Период педагогической деятельности, которая дает право раз в 10 лет отпуск продолжительностью до года, определяется согласно действующим образовательным нормативным актам.

44. Статья 312-316

Настоящие статьи регламентируют порядок заключения, выполнения и прекращения индивидуального трудового договора на период выполнения определенных работ.

Такой тип индивидуального трудового договора нельзя путать с договором на подряд, регламентируемый согласно ст.946-969 Гражданского Кодекса и договора на предоставление услуг ст.970-979 Гражданского Кодекса.

Согласно ст.2 абз.(3) Трудового Кодекса в случае, если судебная инстанция устанавливает, что гражданским договором (иногда называют, трудовой контракт или по предоставлению услуг), регламентируются трудовые отношения между работником и работодателем (включая работодателя – физическое лицо согласно ст.283-289 ТК), в этих отношениях применяются положения трудового законодательства (со всеми правами и гарантиями, установленные ст.312-316 ТК).

45. Статья 329-332

Данные статьи регламентируют порядок и условия возмещения материального и морального ущерба, причиненный работнику.

В особенности, ст.330 абз.(2) предусматривает, что в случае задержки по вине работодателя выплаты заработной платы, отпускного пособия, выплат в связи с освобождением или других выплат, причитающихся работнику, ему выплачиваются дополнительно за каждый день просрочки 0,1 % от суммы, не выплаченной в срок. Решение дела в данном случае производится согласно ст.332, 354-355 ТК.

Если вина работодателя не устанавливается судебной инстанцией (ст.146 абз.(1) ТК), то юридического основания для выплаты 0,1 % нет.

Необходимо отметить, что настоящая норма (о выплате 0,1 %) исходит из содержания основных принципов Трудового Кодекса (ст.5 п.д), f), k), l), m) и о) согласно положениям статей 43-47 Конституции.

46. Статья 338

Статья включает все случаи полной материальной ответственности работника, в зависимости от занимаемой должности и предоставляемой деятельности. В частности, согласно абз.(2) руководители предприятий (и других подразделений) несут материальную ответственность в размере ущерба, причиненного по их вине, если таковой является следствием.

В этой части необходимо обратить внимание, что ст.262 ТК предусматривает, что руководители предприятий несут материальную ответственность за нанесенный предприятию прямой и реальный ущерб, то есть и в других случаях (согласно ст.338 абз.(1)).

Одновременно, ст.345 ТК устанавливает, что лишь собственник предприятия решает вопрос о необходимости возмещения материального ущерба руководителем предприятия, которые производятся на основании решения (определения) судебной инстанции.

47. Статья 353

Статья выполняет один из основных принципов юрисдикции, установленной ст.350 п. с) ТК – освобождение работников и их представителей от уплаты судебных расходов (государственной пошлины и расходов, связанных с рассмотрением дела) в разрешении споров и конфликтов, вытекающих из коллективных отношений.

Этот основной принцип частично гарантируется ст.85 абз.(1) п а) и ст.364 абз.(1) Гражданского Процессуального Кодекса для рассмотрения трудовых дел в первой судебной инстанции и в апелляционной инстанции. Хотя, согласно ст.437 абз.(2) ГПК для рассмотрения трудовых дел для опротестования, необходимо оплатить государственную таксу, что противоречит положениям ст.353 ТК и ограничивает доступ к ст.20 Конституции.

В этой части необходимо отметить, что согласно ст.85 абз.(2) ГПК могут быть установлены по закону (включая Трудовой Кодекс) и другие случаи об освобождении сторон от оплаты государственной таксы, что позволит гармонично соблюдать положения ст.353 ТК.

48. Статья 359

Статья регламентирует примирительную процедуру – рассмотрение коллективного трудового конфликта, с целью его решения, в рамках примирительной комиссии.

В особенности абз.(8) предусматривает, что в случае, если члены примирительной комиссии пришли к соглашению относительно требований до предоставления работникам (профсоюзному органу), комиссия в течение пяти рабочих дней выносит решение, которое является обязательным для сторон конфликта, и передает его в течение 24 часов с момента вынесения.

Данная норма не устанавливает конкретные термины утверждения решения примирительной комиссии, но в любом случае, эти сроки не должны превышать 5 рабочих дней, предусмотренные в ст.358 абз.(5) ТК для работодателя в рассмотрении требований работников.

49. Статья 391 абз.(3)

Настоящий абзац устанавливает, что действующие законодательные и другие нормативные акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения (включая коллективные трудовые контракты всех уровней), - применяются, начиная с 01.10.2003г., в части, не противоречащей настоящему Кодексу.

Так, такие нормативные акты как: Закон об оплате труда, Закон об охране здоровья и безопасности труда, Закон о публичных услугах, Закон о таможенных услугах, Постановление Правительства РМ № 573 от 01.08.1994г. «О предоставлении дополнительных ежегодных отпусков», Постановление Правительства РМ № 1449 от 24.12.2007г. «О трудовых книжках» и другие, применяются с 01.10.2003г. в части, не противоречащей настоящему кодексу.

50. Статья 392 абз.(3)

Настоящая статья предусматривает, что регулирование и разрешение правовых ситуаций, связанных с применением трудового законодательства, неурегулированных или неразрешенных на 01.10.2003г., осуществляются в соответствии с положениями нового Трудового Кодекса.

Индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые конфликты, не решенные до 01.10.2003г., будут решаться после этого дня согласно новому Трудовому Кодексу (при условии, что эти споры или конфликты уже находятся в процессе рассмотрения в органах юрисдикции труда).

Если работник, не обратился вовремя в органы по решению трудовых споров согласно законодательству об их решении (отмененном с 01.10.2003г.) для направления в судебную инстанцию после 01.10.2003г., для решения предварительных дел, возникших на этот день – не существует.

Приложение № 2
к Порядку практического применения
некоторых положений нового Трудового
Кодекса

П Р И К А З № _____

« ____ » _____ 2003г.

мун.Кишинэу

**О применении некоторых положений нового
Трудового Кодекса**

В связи со вступлением в силу с 1 октября 2003г. нового Трудового Кодекса № 154-XV от 28 марта 2003г. и необходимостью правильного и единообразного применения положений данного Кодекса,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Установить, что индивидуальные трудовые договоры будут заключаться в письменной форме согласно ст.58 Трудового Кодекса только с лицами, принятыми на работу после 01.10.2003г.

2. Службе персонала (г-же Мунтяну) осуществить перерасчет продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков всем категориям работников в календарные дни согласно ст.113 Трудового Кодекса (приложение № 1), предоставляя их, начиная с 01.10.2003г. в индивидуальном порядке в соответствии с графиком отпусков (ст.116 ТК).

3. Бухгалтерии (г-же Смирновой) производить согласно ст.111 Трудового Кодекса после 01.10.2003г. выплату средней заработной платы за нерабочие праздничные дни всем работникам, включая тех, которые находятся в ежегодных оплачиваемых отпусках, учебных отпусках и отпусках без сохранения заработной платы за исключением тех, у которых нерабочий праздничный день (дни) совпадают с периодом приостановления действия индивидуального трудового договора на основании ст.76-78 Трудового Кодекса.

4. Принять к сведению, что начиная с 01.10.2003г. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется (ст.121 ТК).

5. Установить согласно части (5) ст.121 Трудового Кодекса, начиная с 01.10.2003г., для некоторых категорий работников ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за интенсивность (сложность, специфику) труда продолжительностью до 7 календарных дней (приложение № 2), который будет предоставляться одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском.

6. Бухгалтерии (г-же Смирновой) производить после 01.10.2003г. исчисление и выплату работникам отпускного пособия, предусмотренного ст.117 Трудового Кодекса в порядке, установленном Министерством труда и социальной защиты.

7. Принять к сведению, что согласно части (3) ст.391 Трудового Кодекса действующие законодательные и другие нормативные акты, регулирующие трудовые отношения (включая коллективные договоры всех уровней), применяются с 01.10.2003г. в части, не противоречащей положениям Трудового договора.

8. Учитывать, что часть (3) ст.392 Трудового Кодекса предусматривает, что регулирование и разрешение правовых ситуаций, связанных с применением законодательства о труде (включая индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые конфликты) осуществляются с 01.10.2003г. в соответствии с требованиями Трудового Кодекса.

9. Довести содержание настоящего Приказа до сведения всех работников в установленном порядке (под роспись).

10. Контроль за исполнением настоящего Приказа возлагается на Генерального директора.

Генеральный директор

Ион ЦУРКАН

2. О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ ПРИМЕНЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА

№№ п/п	
1	2
РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	
Глава I. Вводные положения	
1.	<p>О статусе внештатных работников</p> <p>Действующее законодательство о труде и другие отрасли национального законодательства не регламентируют детально понятие «внештатные (нештатные) работники» и их правовой статус, хотя в отдельных правовых источниках и на практике такое словосочетание встречается довольно часто.</p> <p>В этом плане с самого начала следует подчеркнуть, что согласно ст.1 (абзац третий) Трудового кодекса (далее – ТК), работником является физическое лицо, выполняющее работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности и получающее заработную плату на основании индивидуального трудового договора. Поэтому в строгом смысле слова понятие «работник» применимо исключительно в качестве стороны индивидуального трудового договора и не более того.</p> <p>Что же в таком случае представляет собой словосочетание «внештатный (нештатный) работник»?</p> <p>Согласно п.21 Методических указаний по статистике численности и заработной платы наемных работников, утвержденных Приказом Департамента статистики и социологии № 87 от 29.07.2004г., к внештатным (нештатным) работникам относятся лица, не состоящие в штате предприятия (учреждения, организации), выполняющие разовые работы (ремонт инвентаря, побелка, покраска, консультации врачей в различных медицинских учреждениях, работы по экспертизе и т.п.; чтение лекций, выступление по радио, телевидению, переводы и т.п.); выполняющие работы по заключенным договорам гражданско-правового характера, включая договоры подряда, если расчет с работниками за выполненную работу производится непосредственно предприятием.</p> <p>При этом размер средств на оплату труда таких работников определяется исходя из сметы этих работ (услуг) по данному договору и платежных документов.</p> <p>Необходимо отметить, что указанные выше суммы не учитываются в фонде заработной платы работников списочного состава предприятия.</p> <p>Таким образом, в действующем законодательстве не содержится четкое понятие о внештатных (нештатных) работниках, и в этом нет необходимости, поскольку из всего изложенного можно заключить, что внештатными являются лица, с которыми не заключен индивидуальный трудовой договор. Поэтому они не являются работниками предприятия, хотя и выполняют для него отдельные разовые работы либо оказывают те или иные необходимые услуги.</p> <p>Таких лиц (не состоящих в штате предприятия) следует четко отличать от временных работников, заключивших индивидуальный трудовой договор и работающих согласно п. б) ст.55 и статьям 275-278 ТК, а также от работников, заключивших индивидуальный трудовой договор на период выполнения определенной работы согласно п. к) ст.55 и статьям 312-316 ТК.</p>

Т.Капша

1	2	
2.	<p>О проведении аттестации специалистов на предприятиях и в учреждениях</p> <p>Трудовой кодекс не регламентирует порядок проведения аттестации специалистов и других работников предприятий (учреждений). В то же время, п. е) ч. (1) ст.86 ТК предусматривает возможность увольнения работника в случае установления факта его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии.</p> <p>Аттестацию специалистов и других работников предприятия (учреждения) необходимо производить на основании локального Положения о порядке проведения аттестации руководящих работников, специалистов и других работников предприятия (учреждения), утвержденного согласно п. f) ст.4 ТК.</p> <p>В данном Положении должны быть регламентированы вопросы о процедуре аттестации соответствующих работников, об оценках после аттестации, о работе и принятии решения аттестационной комиссией и др.</p>	Т.Капша
3.	<p>О совместной работе родственников или свойственников</p> <p>Как известно, Кодекс Законов о Труде от 25.05.1973г. (утратил силу с 01.10.2003г. – дата вступления в силу нового Трудового кодекса от 28.03.2003г.) запрещал совместную службу на одном и том же предприятии, в учреждении, организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители, дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, за некоторыми исключениями, которые могли устанавливаться Правительством (ст.19).</p> <p>В отличие от Кодекса Законов о Труде от 25.05.1973г., новый Трудовой кодекс (Закон № 154-ХV от 28.03.2003г.) не содержит какой-либо нормы, которая бы запрещала совместную работу родственников или свойственников.</p> <p>В то же время, подобное ограничение предусмотрено Законом о государственной службе № 443-ХIII от 04.05.1995г. для государственных служащих, то есть лиц, занимающих оплачиваемые государственные должности и имеющих ранги и чины, установленные в соответствии с принципами, определенными соответствующим законом.</p>	Г.Морару
РАЗДЕЛ III. Индивидуальный трудовой договор		
Глава I. Общие положения		
4.	<p>Об индивидуальных трудовых договорах</p> <p>Главными признаками индивидуального трудового договора, исходя из ст.45 ТК, являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) выполнение работником функций, соответствующих определенной специальности, квалификации или должности; б) соблюдение сторонами правил внутреннего распорядка предприятия (учреждения, организации); в) обеспечение работодателем необходимых условий труда для работника; г) выплата работодателем заработной платы работнику. <p>Если трудовое соглашение содержит все указанные выше признаки, то оно является по существу индивидуальным трудовым договором со всеми вытекающими отсюда правовыми последствиями для обеих сторон, предусмотренными законодательством о труде (право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск и т.д.).</p>	Т.Капша

1	2
	<p>Необходимо также отметить, что согласно ч.(3) ст.970 Гражданского кодекса трудовые договоры (в смысле – трудовые соглашения) регулируются законодательством о труде.</p>
5.	<p>О различиях между индивидуальным трудовым договором и трудовым соглашением</p> <p>При трудоустройстве работника на время выполнения определенной работы работодатель заключает с ним срочный индивидуальный трудовой договор согласно п. к) ст.55, статьям 312 и 315 ТК.</p> <p>В соответствии с ч. (1) ст.312 ТК, посредством заключения индивидуального трудового договора на определенный период, работник обязуется выполнить для работодателя работы, обусловленные договором, согласно своей профессии, специальности, квалификации (но не должности!), получая в течение срока выполнения соответствующих работ ежемесячное вознаграждение в форме заработной платы. Такой договор обычно заключается в случаях, когда установить точный срок для завершения работы невозможно (например, ремонт обрушившегося моста). Однако стороны могут условиться об общем сроке исполнения, а также о сроках исполнения отдельных частей работы (ч.(2) ст.312 ТК).</p> <p>Если срок, необходимый для выполнения конкретной работы, превышает пять лет, индивидуальный трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч.(3) ст.312 ТК). Рабочее время и время отдыха работника, принятого на основании данного договора, устанавливаются его сторонами. При этом продолжительность рабочего времени такого работника не может быть больше, а времени отдыха – меньше, чем установлено трудовым законодательством (ст.314 ТК).</p> <p>Согласно ст.315 ТК работник обязан письменно (заявлением, письмом, сообщением по факсу, телеграммой, посредством электронной почты и др.) уведомить работодателя о завершении работы не позднее, чем на следующий день после ее завершения. При получении письменного уведомления работодатель обязан установить и сообщить работнику посредством извещения (лучше письменно) дату приемки работы.</p> <p>Завершенная работа принимается работодателем (или его представителем) в месте и порядке, установленных договором. Факт приемки работы фиксируется в акте приемки, составленном работодателем и подписанном сторонами, копия которого вручается работнику в обязательном порядке.</p> <p>Работа считается принятой также в случае, когда работодатель (или его представитель) не явился без уважительной причины для ее приемки в установленный день. Если приемка работы в установленный день невозможна по объективным причинам (форс-мажорные обстоятельства, медицинский отпуск или другие причины, установленные документально), работодатель назначает новую дату приемки, сообщив об этом работнику (лучше письменно).</p> <p>День приемки работы считается последним рабочим днем работника (с прекращением им трудовых отношений на основании п.г) ст.82 ТК), если стороны не заключили индивидуальный трудовой договор согласно статьям 46-65 ТК.</p> <p>Таковы основные и неотъемлемые признаки индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы.</p> <p>В качестве трудового соглашения сторонами может быть оформлен как индивидуальный трудовой договор (например, на временную работу согласно п. б) ст.55, статьям 275-278 ТК), так и гражданско-правовой договор (например, договор подряда согласно статьям 946-969 ГК).</p>
	Т.Капша

1	2
	<p>Необходимо подчеркнуть, что разграничение индивидуального трудового договора (включая договор на период выполнения определенной работы) и гражданско-правового договора (об оказании услуг и др., связанного с трудом), следует проводить по следующим критериям:</p> <p>а) по предмету договора;</p> <p>б) по подчинению правилам внутреннего распорядка;</p> <p>с) по обязанности организации и охраны труда.</p> <p>Предметом индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы согласно ст.312 ТК является сам процесс труда по определенной профессии, специальности, квалификации, с соблюдением согласно ст.45 ТК правил внутреннего распорядка предприятия.</p> <p>Предметом гражданского договора, связанного с трудом, является вещь, т.е. овеществленный результат приложенного труда (произведение искусства, построенный дом и др.). Организация и охрана труда в таком случае обеспечиваются самим исполнителем работ (услуг), а не работодателем, как это происходит по индивидуальному трудовому договору.</p> <p>Таким образом, оформляемое на практике сторонами трудовое соглашение вносит путаницу и не согласуется в полной мере с требованиями трудового или гражданского законодательства. Поэтому такое оформление необходимо решительно искоренить, заключая в зависимости от конкретного содержания предстоящей (намечаемой) работы в процессе ведения переговоров либо индивидуальный трудовой договор (на период выполнения определенной работы включительно), либо гражданско-правовой договор (подряда, об оказании услуг и т.д.).</p>
6.	<p>О порядке приема на работу работников на период нахождения женщины в отпуске по беременности и родам, в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до шести лет</p> <p>На период отпуска по беременности и родам, предоставляемого работающим женщинам, согласно ч.(1) ст.124 ТК, действие ее индивидуального трудового договора, приостанавливается на основании п. а) ст.76 ТК. Прием на работу другого лица на период временного отсутствия работницы производится на основании срочного индивидуального трудового договора (п. а) ст.55 ТК).</p> <p>На этом же основании лицо принимается на работу, если женщина-работница по собственной инициативе приостановила действие своего индивидуального трудового договора на период ухода за ребенком в возрасте до шести лет согласно п. а) ч.(1) ст.78 ТК. Если она по истечении отпуска по беременности и родам оформила частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в соответствии с ч.(2) ст.124 ТК, на период ее временного отсутствия на работу может быть принято другое лицо на основании срочного индивидуального трудового договора (по аналогии закона) согласно п. к) ст.55 ТК, т.е. на время выполнения определенной работы с соблюдением норм, содержащихся в статьях 312-316 ТК. В том же порядке принимается на работу лицо на период дополнительного отпуска матери без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до шести лет.</p>

Т.Капша

1	2	
7.	<p>О приеме временного работника на постоянную вакантную должность</p> <p>В соответствии с п. б) ст.55 и ст.275 ТК заключение индивидуального трудового договора на время выполнения временных работ допускается лишь на срок до двух месяцев. Такие работники считаются временными. Другие лица, принимаемые на работу, носящую непостоянный характер, не относятся к категории временных работников, за исключением лиц, принимаемых для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы (должность) – до четырех месяцев (на период отпуска – медицинского, ежегодного, учебного; откомандирования; стажировки и др.).</p> <p>Поэтому прием временных работников на имеющуюся постоянную вакантную должность (рабочее место) в принципе не допускается. Однако если вакантная должность (рабочее место) подлежит сокращению в ближайшие месяцы, то на оставшийся срок (до двух месяцев) в случае необходимости прием временного работника возможен.</p>	Т.Капша
8.	<p>О заключении срочных индивидуальных трудовых договоров, в т.ч. с постоянно работающими пенсионерами и главными бухгалтерами на 01.10.2003г.</p> <p>Заключение срочных индивидуальных трудовых договоров с лицами, вышедшими на пенсию по возрасту, на срок до двух лет и с главными бухгалтерами (на максимальный срок до 5 лет) согласно ст.54 и п. f) и i) ст.55 ТК допускается (исходя из ч.(3) ст.392 ТК) только с пенсионерами по возрасту и бухгалтерами, принимаемыми на работу после 01.10.2003г. Категорией лиц, перечисленных в ст.55 ТК, которые находились в постоянных трудовых отношениях на 01.10.2003г., переоформление после этой даты индивидуальных трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, на срочные индивидуальные трудовые договоры не допускается.</p> <p>Оформление срочных индивидуальных трудовых договоров с нарушением требований статей 54-55 ТК (в т.ч. с постоянными работниками на 01.10.2003г.) влечет за собой согласно ст.12 и п. с) ст.354 ТК полную или частичную недействительность таких договоров.</p>	Т.Капша
9.	<p>О недопущении заключения срочного трудового договора на постоянную работу</p> <p>Из содержания ст.55 ТК однозначно следует, что индивидуальный трудовой договор может быть заключен на определенный срок только для выполнения работ, носящих непостоянный характер, в случаях, указанных в данной статье (перечислено 13 случаев). Во всех остальных ситуациях, кроме указанных в ст.55 ТК, заключение срочных индивидуальных трудовых договоров не допускается.</p> <p>Следует отметить, что согласно ст.12 ТК условия индивидуальных трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными и не имеют юридических последствий, даже если обе стороны согласны на это. Условие установления срока индивидуального трудового договора при постоянном характере работы ухудшает положение работников, противоречат требованиям законодательства о труде, поэтому изначально считается недействительным и не имеет каких-либо правовых последствий.</p>	Т.Капша

1	2	
10.	<p>О правах и гарантиях для работников – пенсионеров</p> <p>При применении данного основания для прекращения трудовых отношений (п. i) ст.82 ТК) от работника не требуется подача письменного заявления (такое заявление предусмотрено только при отставке согласно ст.85 и ст.265 ТК, поскольку прекращение договора в данном случае происходит по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон).</p> <p>Выходное пособие выплачивается только в случаях, предусмотренных ст.186 ТК (в которой п. i) ст.82 ТК не относится). Но согласно ч.(5) ст.186 ТК в коллективном или индивидуальном трудовых договорах могут быть предусмотрены и иные случаи выплаты выходного пособия, включая рассматриваемый выше случай.</p> <p>Согласно примечанию к ст.82 ТК (в редакции Закона № 269-ХVI от 28.07.2006г.) лица, освобожденные от работы на данном основании, могут быть приняты на работу на определенный срок в соответствии с п. f) ст.55 ТК (на любую должность, кроме должности руководителя предприятия). Заключение нового индивидуального трудового договора осуществляется согласно ст.56 ТК, и ему могут предшествовать определенные специфические обстоятельства (проведение конкурса и т.д.).</p> <p>Вместе с тем, при найме на работу лиц, освобожденных от работы согласно п. i) ст.82 ТК, необходимо учитывать гарантии, предусмотренные частями (1) и (3) ст.47 ТК, согласно которым необоснованный отказ в приеме на работу запрещен и может быть обжалован в судебной инстанции.</p> <p>При приеме на работу соответствующих лиц согласно п. f) ст.55 ТК стороны могут обговаривать любой срок индивидуального трудового договора до двух лет (который впоследствии может быть продлен сторонами). В данном случае, минимальный срок законом не установлен, но может быть предусмотрен в коллективном трудовом договоре в качестве дополнительной гарантии на основании ч.(5) ст.31 ТК.</p> <p>Одновременно с этим необходимо указать, что под действие положений п. f) ст.55 ТК не подпадают лица, получающие пенсию по инвалидности, по случаю потери кормильца, или лица, получившие право на такие пенсии.</p> <p>Однако работники, ставшие инвалидами и нетрудоспособными, могут быть уволены согласно п. c) ч.(1) ст.86 ТК при соблюдении правовых условий, предусмотренных ТК.</p> <p>Исходя из вышеизложенного можно сделать следующие выводы:</p> <p>1. Прекращение трудовых отношений с руководителями предприятий согласно п. i) ст.82 ТК не лишает их права на труд в дальнейшем (кроме занятия должности руководителя предприятия), но только на основании срочного индивидуального трудового договора на период до двух лет, который по истечении этого периода может быть продлен сторонами (п. f) ст.55 ТК).</p> <p>По истечении продленного (максимум на пять лет) срока предыдущего индивидуального трудового договора заинтересованные стороны могут договориться о заключении нового срочного трудового договора согласно п. f) ст.55 ТК.</p>	Т.Капша

1	2
	<p>2. По отношению к руководителям предприятий не существует каких-либо дискриминационных элементов в трудовых отношениях, поскольку право соответствующих руководящих лиц на труд не умаляется (запрещается), уточнен лишь порядок (механизм) его реализации в условиях рыночной экономики. Вместе с тем, согласно ч.(2) ст.8 ТК и п.2 ст.5 Конвенции МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий, стороной которой является Республика Молдова, не признается дискриминацией в области труда установление некоторых различий и исключений, которые обусловлены специфическими требованиями для данного вида труда либо особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (к ним могут быть отнесены и руководящие работники, достигшие соответствующего возраста).</p>
11.	<p>О включении в трудовой договор обязательства об обеспечении работника жильем за счет работодателя</p> <p>В соответствии со ст.49 ТК содержание индивидуального трудового договора определяется по соглашению сторон с учетом положений действующего законодательства и включает следующее:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) фамилию и имя работника; 2) реквизиты работодателя; 3) срок договора; 4) дату вступления в силу договора; 5) должностные функции; 6) риски, сопутствующие должности; 7) права и обязанности работника; 8) права и обязанности работодателя; 9) условия оплаты труда; 10) компенсации и выплаты; 11) место работы; 12) режим труда и отдыха; 13) испытательный срок (в случае необходимости); 14) продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска; 15) положения коллективного трудового договора и правила внутреннего распорядка предприятия, касающиеся условий труда работника; 16) условия социального страхования; 17) условия медицинского страхования. <p>Индивидуальный трудовой договор может содержать иные условия, не противоречащие действующему законодательству. В частности, согласно ст.51 ТК (в редакции Закона № 8-XVI от 09.02.2006г.) кроме общих положений, изложенных выше, стороны могут включить в индивидуальный трудовой договор следующие особые условия:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) мобильность;

Т.Капша

1	2
	<p>b) конфиденциальность; c) возмещение транспортных расходов; d) возмещение расходов по оплате коммунальных услуг; e) предоставление жилья.</p> <p>Следовательно, ТК (ст.51) допускает включение сторонами индивидуального трудового договора особого условия о порядке обеспечения жильем работника за счет средств работодателя.</p> <p>Такое условие на практике может быть реализовано различными путями и способами: предоставление жилья по месту работы в порядке очередности согласно жилищному законодательству, выделение ссуды работодателем на приобретение квартиры или земельного участка для жилищного строительства, оплата найма (поднайма) жилого помещения (дома, квартиры, комнаты), полное или частичное погашение стоимости ипотечной квартиры, содействие путем дачи гарантии на получение банковского кредита для ипотечного или кооперативного жилищного строительства, оплата за проживание работника и его семьи в гостинице и др.</p>
12.	<p>Об особенностях труда временных работников</p> <p>Исходя из положений п. b) ст.55 ТК к временным работникам относятся лица, заключившие срочные индивидуальные трудовые договоры на время выполнения ими временных работ продолжительностью до двух месяцев. Труд временных работников регламентируется требованиями статей 275-278 ТК.</p> <p>Заключение индивидуального трудового договора на срок до двух месяцев производится в порядке, установленном статьями 45-59 ТК и другими нормативными актами. Из содержания п. h) ст.62 ТК следует, что к временным работникам запрещается применение испытательного срока.</p> <p>Временные работники могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия. Оплата труда в указанные дни производится согласно ст.158 ТК.</p> <p>При прекращении трудовых отношений с временными работниками в связи с истечением срока индивидуального трудового договора (согласно п. f) ст.82 ТК) им выплачивается отпускное пособие за неиспользованные дни отпуска.</p> <p>Временные работники вправе досрочно расторгнуть индивидуальный трудовой договор, письменно (обычно заявлением) предупредив об этом работодателя не менее чем за три календарных дня.</p> <p>Работодатель обязан предупредить работника приказом (распоряжением, решением, постановлением) под расписку о прекращении в связи с истечением срока индивидуального трудового договора не менее чем за три календарных дня.</p> <p>Подробнее вопрос об особенностях труда временных работников регулируется союзным Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24.09.1974г. «Об условиях труда временных рабочих и служащих», действующего на территории страны согласно п. b) ч.(2) ст.392 ТК до принятия соответствующего законодательного акта Парламентом.</p> <p>В то же время необходимо учесть, что в силу ч.(3) ст.391 ТК действующие нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, применяются только в части, не противоречащей требованиям ТК.</p>

Т.Капша

1	2	3
	<p>Например, норма, содержащаяся в п.10 упомянутого Указа, согласно которой временные работники правом на отпуск или замену его денежной компенсацией не пользуются, на территории страны не подлежит применению, поскольку противоречит прямо требованиям ст.277 ТК, предусматривающей право временных работников на получение компенсации (отпускного пособия) за неиспользованные дни отпуска.</p>	
<p>Глава II. Заключение и исполнение индивидуального трудового договора</p>		
<p>13.</p>	<p>О документах при приеме на работу</p> <p>В соответствии с частью (1) ст.57 ТК № 154-XV от 28.03.2003г. работодатель имеет право требовать от лица, поступающего на работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) удостоверение личности или иной документ, удостоверяющий личность (паспорт, свидетельство о рождении, военный билет); б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда лицо поступает на работу впервые или трудоустраивается по совместительству; в) документ воинского учета – для призывников или резервистов; г) диплом об образовании, квалификационное свидетельство, подтверждающее наличие специальной подготовки, - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или качеств; д) медицинское заключение – в случаях, предусмотренных действующим законодательством. <p>Пункт а) части (1) ст.57 ТК требует от лица, поступающего на работу, предъявления удостоверения личности или иного документа, удостоверяющего личность, не указывая название этих документов. В соответствии с Налоговым кодексом РМ (Раздел II) и пунктом 17 Инструкции Министерства финансов РМ № 14 от 19.12.2001г. (с дополнениями и изменениями) «Об удержании подоходного налога у источника выплаты» фискальный код налогоплательщику присваивается на основании удостоверения личности либо паспорта, либо свидетельства о рождении. Таким образом, налоговое законодательство считает свидетельство о рождении документом, удостоверяющим личность. Поэтому работодатель не имеет права отказать в приеме на работу лицу, не имеющему ни паспорта, ни удостоверения личности.</p> <p>Документом, удостоверяющим личность физического лица, следует считать военный билет. Он выдается (оформляется) на основании другого документа, удостоверяющего личность физического лица до его призыва на военную службу (удостоверения личности либо паспорта, либо свидетельства о рождении). Военный билет к тому же является единственным документом, удостоверяющим личность военнослужащего.</p> <p>В некоторых случаях требуется также иные документы.</p> <p>Медицинское заключение следует представлять только при приеме на определенные работы. Согласно ст.253 ТК лица, не достигшие возраста 18 лет, принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра.</p> <p>В соответствии с частью (1) ст.293 ТК на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, могут быть приняты только лица, получившие профессиональную подготовку в порядке, установленном Правительством, и имеющие соответствующий документ (свидетельство, удостоверение и др.).</p>	<p>П.Ильинский</p>

1	2	
	<p>Согласно части (2) ст.293 ТК прием физических лиц на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится только на основании медицинского заключения, выданного по результатам медицинского осмотра, проведенного в порядке, установленном Правительством РМ.</p> <p>Перечень профессий (должностей) и работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств, утверждается Правительством РМ после консультаций с патронами и профессиональными союзами соответствующей отрасли.</p> <p>Согласно части (2) ст.238 ТК список категорий работников, которые обязаны проходить предварительные медицинские осмотры при приеме на работу и периодические медицинские осмотры, утверждается Министерством здравоохранения и социальной защиты РМ.</p> <p>Список категорий работников, обязанных проходить предварительные медицинские осмотры при приеме на работу и периодические медицинские осмотры, утвержден Приказом Министерства здравоохранения РМ от 17.06.1996г. № 132 «О проведении обязательных при поступлении и периодических медицинских осмотров лиц, работающих во вредных и неблагоприятных условиях».</p>	
14.	<p>О заключении индивидуальных трудовых договоров в письменной форме</p> <p>Исходя из смысла и содержания ч.(3) ст.392 ТК (нормы которого применяются к правовым ситуациям, возникшим после 01.10.2003г.) заключение письменных индивидуальных трудовых договоров (как того требует ч.(1) ст.58 ТК) осуществляется только с лицами, принятыми на работу после 1 октября 2003г.</p> <p>Переоформление существующих трудовых отношений с постоянными или работающими по срочному трудовому договору работниками, принятыми на работу до 01.10.2003г., в принципе возможно, но при одном условии – наличии обоюдного согласия со стороны работодателя и работника.</p> <p>В случае, если одна из сторон не выражает своего согласия на переоформление существующих трудовых отношений, оформление письменных индивидуальных трудовых договоров в одностороннем порядке, например, по инициативе работодателя практически и юридически исключается из-за невозможности двухстороннего их подписания.</p>	Т.Капша
15.	<p>О приеме на работу на конкурсной основе</p> <p>В соответствии с ч.(1) ст.56 ТК индивидуальный трудовой договор заключается на основе переговоров между работником и работодателем. Заключению данного договора могут предшествовать специфические обстоятельства (проведение конкурса, избрание на должность и прочее).</p> <p>Из содержания приведенной правовой нормы вытекает, что работодатель вправе принять без каких-либо ограничений (свободно) на работу лиц путем заключения с ними индивидуального трудового договора как на основе непосредственных переговоров между сторонами, так и по конкурсу, который является предварительным условием заключения индивидуального трудового договора.</p> <p>С другой стороны, действующим законодательством или учредительными документами предприятия может быть предусмотрено проведение конкурса и при заключении индивидуального трудового договора с самим руководителем предприятия (ч.(2) ст.260 ТК).</p>	Т.Капша

1	2	3
	Проведение конкурса осуществляется, как правило, на основании специального локального Положения (регламента) о порядке приема на работу на конкурсной основе, утвержденного на предприятии согласно п. ф) ст.4 ТК.	
16.	<p>Права работника при отказе каких-либо, гарантированных Трудовым кодексом, прав</p> <p>Согласно ч.(2) ст.64 ТК работники не могут отказаться от прав, установленных соответствующим кодексом (например, от права на своевременное и в полном объеме получение заработной платы, от права на отдых и др.). Любое соглашение, направленное на отказ от признанных прав работников или их ограничение, является недействительным.</p>	С.Морарь
17.	<p>Об испытательном сроке при приеме на работу</p> <p>Согласно ст.60 ТК с целью проверки профессиональных способностей работника при заключении индивидуального трудового договора может быть установлен испытательный срок до трех месяцев, а для должностных лиц – до шести месяцев. При приеме на работу неквалифицированных рабочих испытательный срок устанавливается как исключение и не может превышать 15 календарных дней. Необходимо учесть, что перечень должностных лиц и неквалифицированных работ на каждом конкретном предприятии утверждается локальными актами согласно п. ф) ст.4 ТК. В испытательный срок не включаются периоды нахождения работника в медицинском отпуске (ст.123 ТК) и другие периоды, когда он отсутствовал на работе по уважительным причинам, подтвержденным документально (например, период пребывания в учебном отпуске согласно ст.180 ТК или время исполнения государственных либо общественных обязанностей на основании ст.187 ТК).</p> <p>Условие об испытательном сроке должно быть предусмотрено в индивидуальном трудовом договоре (п. м) ч.(1) ст.49 ТК). При отсутствии в договоре такого условия считается, что работник был принят на работу без испытательного срока. На протяжении испытательного срока работник пользуется всеми правами и исполняет обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным и индивидуальным трудовыми договорами.</p> <p>В течение действия индивидуального трудового договора может быть установлен только один испытательный срок (независимо от перевода работника на другую работу согласно ст.74 ТК).</p> <p>Исходя из требований ст.61 ТК испытательный срок для работников, принятых на работу на основании срочного индивидуального трудового договора, не может превышать:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) 15 календарных дней при заключении договора на срок от трех до шести месяцев; б) 30 календарных дней при заключении договора на срок более шести месяцев. <p>Следовательно, для лиц, принятых на работу на срок до трех месяцев, испытательный срок вообще не устанавливается (запрещается).</p> <p>Согласно ст.62 ТК применение испытательного срока запрещается при приеме на работу в отношении:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) молодых специалистов, выпускников многопрофильных профессиональных училищ и ремесленных училищ; 2) лиц в возрасте до 18 лет; 3) лиц, поступающих на работу по конкурсу; 	Т.Капша

1	2
	<p>4) лиц, поступающих на работу в порядке перевода с другого предприятия;</p> <p>5) беременных женщин;</p> <p>6) инвалидов;</p> <p>7) лиц, избранных на выборную должность;</p> <p>8) лиц, поступающих на работу сроком до трех месяцев;</p> <p>9) лиц, поступающих на работу по результатам предварительной проверки (ст.59 ТК).</p> <p>Статья 63 ТК предусматривает, что если в течение испытательного срока индивидуальный трудовой договор не был прекращен, действие договора продолжается и его последующее прекращение допускается на общих основаниях.</p> <p>При неудовлетворительном результате испытательного срока этот факт устанавливается в приказе (обычно в его преамбуле) об увольнении работника (на основании п. а) ч.(1) ст.86 ТК), который издается работодателем до истечения данного срока (а не после его истечения) без выплаты выходного пособия. Работник вправе обжаловать такое увольнение в судебной инстанции (согласно статьям 352 - 355 ТК).</p>
18.	<p>Трудовая книжка: особенности применения</p> <p>Порядок оформления, заполнения, учета, хранения и выдачи трудовых книжек установлен ст.66 ТК № 154-XV от 28.03.2003г. Положением (временным) о заполнении, хранении и учете трудовой книжки, утвержденным Министерством труда и социального развития 16.10.1998г. (с изменениями и дополнениями), другими нормативными актами.</p> <p>При приеме на работу лицо, которое устраивается на работу, обязано представить в соответствии со ст.57 ТК следующие документы:</p> <p>а) удостоверение личности или иной документ, удостоверяющий личность;</p> <p>б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда лицо поступает на работу впервые или трудоустраивается по совместительству;</p> <p>в) документы воинского учета – для призывников и резервистов;</p> <p>г) диплом об образовании, квалификационное свидетельство, подтверждающее наличие специальной подготовки, - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или качеств;</p> <p>д) медицинское заключение – в случаях, предусмотренных действующим законодательством.</p> <p>Требовать от лиц, поступающих на работу, иные документы, кроме предусмотренных часть (1) ст.57 ТК, работодателю запрещается.</p> <p>Лицо, поступающее на работу, не обязано представлять трудовую книжку, если оно поступает на работу впервые либо поступает на работу по совместительству.</p> <p>Если лицо принято на работу впервые, соответствующие должностные лица работодателя, как правило, инспектор по кадрам, обязаны в 7-дневный срок оформить лицу, принятому на работу, трудовую книжку.</p> <p>В случае увольнения работодатель обязан выдать работнику в день увольнения его трудовую книжку с записью об увольнении, скрепленной оттиском печати предприятия или печати отдела кадров.</p>

Т.Капша

1	2
	<p>Трудовая книжка при увольнении выдается под расписку в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним и в личной карточке, в которой воспроизводится запись об увольнении.</p> <p>Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним должна быть пронумерована, прошнурована и скреплена печатью предприятия.</p> <p>Факт получения работником трудовой книжки может быть подтвержден только письменными доказательствами. Показаниями свидетелей этот факт не может подтверждаться.</p> <p>В случае, если запись об увольнении признана недействительной, работодатель по заявлению работника обязан оформить работнику дубликат трудовой книжки, в котором не должно быть записи, признанной недействительной. При увольнении этого работника ему должны выдать трудовую книжку и дубликат трудовой книжки.</p> <p>Согласно части (5) ст.66 ТК в случае прекращения индивидуального трудового договора трудовая книжка должна быть выдана работнику в день освобождения от работы.</p> <p>Например, работник уволен в связи с сокращением штата 12 мая. Этот день, т.е. 12 мая, считается днем увольнения. Этот день работник должен отработать, а в конце рабочего дня ему должна быть выдана трудовая книжка и произведен расчет. Ответственность за задержку трудовой книжки установлена ст.151, ч.(1) ст.327, п. d) ч.(1) ст.330 ТК.</p> <p>В соответствии со ст.151 ТК при задержке выдачи трудовой книжки по вине работодателя при освобождении работника ему выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного отсутствия на работе, обусловленного невозможностью устроиться на работу на другом предприятии из-за отсутствия трудовой книжки.</p> <p>Как видно из буквального смысла ст.151 ТК, она ограничивает или даже практически сводит на нет ответственность работодателя за задержку трудовой книжки, т.к. возлагает на работника обязанность доказать, что он не мог устроиться на работу из-за отсутствия трудовой книжки.</p> <p>Эта норма (ст.151 ТК) противоречит пункту b) ст.57 ТК, который обязывает лицо, поступающее на работу, предъявить работодателю свою трудовую книжку. Кроме того, ст.151 ТК противоречит общепринятым принципам правотворческой и правоприменительной практики, т.к. презюмирует невиновность правонарушителя в причинении ущерба. При этом следует иметь в виду, что работодатель является более сильной, чем работник стороной индивидуального трудового договора с экономической точки зрения.</p>
19.	<p>О сведениях, вносимых в трудовую книжку работника</p> <p>В соответствии с ч.(2) ст.66 ТК (в редакции Закона № 8-ХVI от 09.02.2006г.) в трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, а также о поощрениях за успехи в работе на предприятии. Сведения о дисциплинарных взысканиях (наложенных согласно статьям 206-211 ТК) в трудовую книжку не вносятся.</p> <p>В настоящее время (начиная со 2.06.2006г – даты вступления в силу новой редакции ст.66 ТК) сведения о заработной плате в трудовую книжку работника не вносятся. Исходя из содержания ч.(3) ст.142 ТК со 02.06.2006г. отменена.</p>

Т.Капша

1	2	
	<p>В то же время ч.(2) ст.11 ТК позволяет установить для работников в индивидуальных и коллективных трудовых договорах (по добровольному соглашению сторон) дополнительные, помимо предусмотренных законодательством о труде, права и гарантии, включая право внесения сведений о заработной плате работников в их трудовые книжки (тем более, что в них имеется специальный раздел о таких сведениях). Однако по закону это не вменяется в обязанность работодателю (как было до сих пор), а является договорным обязательством в результате ведения индивидуальных и/или коллективных переговоров.</p>	
20.	<p>Об исправлениях в трудовой книжке</p> <p>Согласно ч.(2) ст.66 ТК (в редакции Закона № 8-XVI от 09.02.2006г.) в трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе и о поощрениях за успехи в работе на предприятии или в учреждении.</p> <p>Записи в трудовую книжку работника вносятся с учетом норм постановления Правительства РМ «О трудовых книжках» № 1442 от 24.12.2007г. (Monitorul Oficial al RM, № 5-7 от 11.01.2008г.) и Положения (временного) о заполнении, хранении и учете трудовой книжки от 16.10.1998г. (Monitorul Oficial al RM, 1998, № 97-98, ст.197).</p> <p>Исходя из требований п.16 упомянутого выше Положения (от 16.10.1998г.) исправление ошибочных или неточных записей в трудовой книжке (в т.ч. относительно наименования должности работника) производится легкой чертой таким образом, чтобы текст был виден, указывая в главе IX из трудовой книжки страницу, номер и колонну ошибочной или неточной (неполной) записи и зарегистрированное исправленное текст соответствующей записи. Под исправленным текстом указываются номер и дата акта (документа), являющегося основанием для произведенного исправления. Как правило, таким актом является изданный работодателем приказ (распоряжение, решение, постановление).</p> <p>Необходимо отметить, что внесение неправильных записей в трудовую книжку может быть обжаловано работником в судебной инстанции на основании п. г) ст.354 и ст.355 ТК (в редакции Закона № 8-XVI от 09.02.2006г.).</p>	Т.Капша
Глава III. Изменение индивидуального трудового договора		
21.	<p>Об изменении индивидуального трудового договора в связи с переводом работника на другую постоянную работу на том же предприятии</p> <p>Изменением индивидуального трудового договора согласно ч.(2) ст.68 ТК признается изменение, касающееся: срока договора, места работы, специфики труда, размера оплаты труда, режима труда и отдыха, специальности (профессии, квалификации, должности), характера и порядка предоставления льгот.</p> <p>Анализ содержания ст.74 ТК показывает, что переводом на другую постоянную работу на том же предприятии является любое изменение индивидуального трудового договора, производимое согласно ч.(1) и (2) ст.68 ТК. Кроме того, к такому переводу относится также и предоставление работнику более легкой работы в соответствии с медицинским заключением (ч.(2) ст.74 ТК).</p>	Т.Капша

1	2
	<p>Не является переводом перемещение работника на том же предприятии на другое рабочее место, в другое структурное подразделение предприятия, находящееся в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности (например, поручение водителю 1 класса работы на другом автомобиле вместо прежнего, списанного в установленном порядке).</p>
22.	<p>О порядке перевода на другое предприятие</p> <p>В соответствии с ч.(1) ст.74 ТК трудоустройство в порядке перевода на постоянную работу на другом предприятии допускается только с письменного согласия сторон.</p> <p>В соответствии с п. у) ч.(1) ст.86 ТК перевод работника на другое предприятие производится с его согласия и с согласия обоих работодателей. Такой перевод является основанием для увольнения работника без выплаты выходного пособия (ст.186 ТК).</p> <p>Таким образом, перевод на постоянную работу на другом предприятии допускается только с письменного согласия трех правовых субъектов, а именно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) с письменного согласия (обычно заявление о переводе) переводимого работника; 2) с письменного согласия (приказ об увольнении) работодателя, который увольняет данного работника; 3) с письменного согласия (приказ о приеме на работу) работодателя, который трудоустраивает уволенного в порядке перевода работника. <p>Следует отметить, что при переводе работника с одного предприятия на другое, его прежний индивидуальный трудовой договор прекращается (п. у) ч.(1) ст.86 ТК), а по новому месту работы с ним заключается другой индивидуальный трудовой договор (ст.58 ТК). При увольнении работника в связи с его переводом на другое предприятие ему выплачивается компенсация за все неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска (если их несколько), либо за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск (если он один) или неиспользованную часть ежегодного оплачиваемого отпуска (в случае его разделения на две части согласно ч.(5) ст.115 ТК, отзыва работника из отпуска согласно ч.(1) ст.122 ТК, пропорционально отработанному периоду в счет последнего рабочего года).</p> <p>Не использованный работником ежегодный оплачиваемый отпуск по прежнему месту работы (до даты его увольнения в порядке перевода) не дает право на предоставление ему неиспользованного отпуска по новому месту работы (после перевода) Согласно ч.(3) ст.115 ТК ежегодный отпуск после перевода может быть предоставлен работнику досрочно(авансом), т.е. до истечения 6 месяцев работы после его трудоустройства в порядке перевода в счет рабочего года, исчисляемого новым работодателем со дня его поступления на работу, указанного в индивидуальном трудовом договоре, заключенном в соответствии со статьями 47-65 ТК.</p> <p>Перерыв между днем увольнения в связи с переводом и днем трудоустройства в порядке перевода может отсутствовать полностью (например, работник уволен с 20 ноября, а трудоустроен 21 ноября) либо, как правило, быть непродолжительным (к примеру, работник уволен 30 ноября, а трудоустроился 11 декабря). Трудовое законодательство вообще не устанавливает какую-либо продолжительность периода, по истечении которого перевод работника с одного предприятия на другое, был бы невозможен (недействителен).</p>

Т.Капша

1	2	
23.	<p>О понятии «место работы»</p> <p>Место работы – один из элементов содержания индивидуального трудового договора.</p> <p>Согласно ст.69 ТК место работы может быть временно изменено работодателем в случае направления работника в служебную командировку или откомандирования его на другое место работы. На время служебной командировки или откомандирования на другое место работы за работником сохраняются должность, средняя заработная плата и другие права, предусмотренные коллективным и/или индивидуальным трудовыми договорами.</p> <p>Статьи 70 и 71 ТК содержат ряд положений, касающихся служебной командировки или откомандирования. А именно, работник может быть направлен в служебную командировку на срок не более 60 календарных дней.</p> <p>В ст.174 ТК дано определение понятия «служебная командировка». Служебной командировкой, согласно указанной статье, является направление работника по приказу (распоряжению, решению, постановлению) работодателя на определенный срок для выполнения трудовых обязанностей вне постоянного места работы.</p> <p>Однако служебные поездки работников, постоянная работа которых имеет мобильный характер, а также выполнение геологоразведочных, геодезических и топографических работ в полевых условиях, служебными командировками не признаются. Откомандирование работника на другое место работы может быть произведено только с его письменного согласия на срок не более одного года.</p> <p>Изменение места работы является одним из оговоренных ч.(2) ст.68 ТК критериев, обуславливающих изменение индивидуального трудового договора, которое может быть произведено только на основании подписания сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.</p> <p>При заключении индивидуального трудового договора под понятием «место работы» следует понимать, прежде всего, предприятие (учреждение, организацию), обладающее правами юридического лица, расположенное или размещенное в определенном населенном пункте. Однако как условие индивидуального трудового договора – место работы должно быть максимально уточнено с указанием, в зависимости от конкретной ситуации, представительства или филиала предприятия (учреждения, организации), в котором будет осуществлять свою трудовую деятельность работник (управление, отдел, цех, участок, отделение, магазин, столовая, производственная бригада и др.). В этом случае любой перевод работника на другую постоянную работу, в другое подразделение соответствующего предприятия, даже если оно не сопровождается изменением иных условий индивидуального трудового договора, допускается только с письменного согласия работника.</p> <p>В случае, когда в индивидуальном трудовом договоре не отмечено структурное подразделение предприятия, работник может быть привлечен к работе в любом подразделении предприятия.</p> <p>Подобная ситуация может привести к определенным сложностям в урегулировании трудовых отношений, особенно в случаях, когда структурные подразделения предприятия расположены в различных населенных пунктах или административных секторах мун.Кишинэу.</p> <p>Для некоторых категорий работников понятие «место работы» сужается до места, в котором работник непосредственно осуществляет свои трудовые обязанности. Например, место работы водителя автотранспортного средства определяется в индивидуальном трудовом договоре в зависимости от вида, марки или типа автомобиля.</p>	Т.Капша

1	2
	<p>Часть (4) ст.74 ТК предусматривает случаи, когда работник может быть перемещен на другое место работы (в другое структурное подразделение) без его согласия, но при условии, что оно производится на том же предприятии в пределах специальности, квалификации или должности, предусмотренных индивидуальным трудовым договором. В случае перемещения работодатель издает приказ (распоряжение, решение, постановление), который доводится до сведения работника под расписку в течение 3 рабочих дней.</p>
<p>Глава IV. Приостановление действия индивидуального трудового договора</p>	
<p>24.</p>	<p>О приостановлении индивидуального трудового договора</p> <p>В соответствии со ст.75 ТК действие индивидуального трудового договора может быть приостановлено по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, по соглашению сторон или по инициативе одной из сторон. Приостановление действия индивидуального трудового договора предполагает приостановление работы работником и выплаты ему вознаграждений (заработной платы, надбавок, других выплат) работодателем.</p> <p>Согласно ч.(4) ст.75 ТК (в редакции Закона № 8-ХVI от 09.02.2006г.) приостановление действия индивидуального трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных п. а) и п. б) ст.76 ТК (отпуск по беременности и родам; болезнь или травма), производится путем издания работодателем приказа (распоряжения, решения, постановления), который доводится до сведения работника под расписку не позднее дня приостановления. Конкретные случаи приостановления действия индивидуальных трудовых договоров предусмотрены в статьях 76-78 ТК.</p> <p>В частности, к таким наиболее распространенным случаям относятся:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) призыв на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу; 2) форс-мажорные обстоятельства; 3) участие в законной забастовке; 4) установление на определенный срок группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве или профзаболевания; 5) технический простой; 6) уход за больным ребенком в возрасте до семи лет; 7) отпуск по уходу за больным членом семьи до одного года согласно медицинскому заключению; 8) занятие выборной должности в органе публичной власти, профсоюзу или патроната и др. <p>Согласно ст.79 ТК споры, связанные с приостановлением действия индивидуального трудового договора, разрешаются в порядке, установленном статьями 353-356 ТК.</p>
	<p>Т.Капша</p>

1	2	
25.	<p>Необходимость издания приказа в случае приостановления действия индивидуального трудового договора</p> <p>Согласно ч.(1) ст.75 ТК действие индивидуального трудового договора может быть приостановлено по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, по соглашению сторон или по инициативе одной из сторон. Из содержания статей 76-78 ТК логически следует, что приостановление действия индивидуального трудового договора, как правило, производится путем издания работодателем соответствующего приказа (распоряжения, решения, постановления), являющегося главным его правовым средством (инструментом) в процессе применения норм трудового законодательства. Однако для приостановления действия индивидуального трудового договора по обстоятельствам, указанным в п. а) и б) ст.76 ТК (отпуск по беременности и родам, болезнь или травма) достаточно наличие медицинского документа – листка о медицинском отпуске, выданного работнице (работнику) согласно ст.123 ТК. Издание приказа в данном случае не требуется.</p> <p>При техническом простое согласно ст.80 ТК объективно и юридически также требуется издание работодателем соответствующего приказа (распоряжения, решения, постановления).</p>	Т.Капша
26.	<p>О приказе в связи с приостановлением действия индивидуального трудового договора</p> <p>Согласно ч.(4) ст.75 ТК приостановление действия индивидуального трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных пунктами а) и б) ст.76 (отпуск по беременности и родам; болезнь и травма), производится путем издания работодателем приказа (распоряжения, решения, постановления), который доводится до сведения работника под расписку не позднее дня приостановления. Приказ о приостановлении действия индивидуального трудового договора во многом схож с приказом о прекращении трудового договора (типовая межведомственная форма MR-8, утвержденная постановлением Департамента статистики № 01 от 10.01.1997г.).</p> <p>Основными элементами приказа о приостановлении действия индивидуального трудового договора, как правило, являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) наименование предприятия; б) номер и дата издания; с) фамилия и имя работника; д) подразделение, где числится работник; е) категория персонала; ф) профессия (специальность, должность) работника; г) тарифная ставка (должностной оклад) работника; h) табельный номер работника; і) причина приостановления действия договора; ј) дата приостановления договора; к) основание приостановления действия договора; 	Т.Капша

1	2
	<p>l) количество дней неиспользованного ежегодного оплачиваемого отпуска;</p> <p>m) ссылка о внесении записи в трудовую книжку (в соответствующих случаях);</p> <p>n) подпись работодателя;</p> <p>o) расписка работника.</p>
27.	<p>Приостановление либо прекращение действия индивидуального трудового договора в случае возникновения форс-мажорных обстоятельств</p> <p>В соответствии с п. f) ст.76 ТК действие индивидуального трудового договора приостанавливается в случае возникновения форс-мажорных обстоятельств, подтвержденных в установленном порядке, не влекущих прекращения трудовых отношений (т.е. имеющих кратковременный характер).</p> <p>Однако при возникновении форс-мажорных обстоятельств, подтвержденных в установленном порядке, исключающих возможность продолжения трудовых отношений (т.е. имеющих долговременный характер), индивидуальный трудовой договор прекращается согласно п. j) ст.82 ТК.</p> <p>Установление форс-мажорных обстоятельств (применительно к указанным выше нормам ТК), которые могут быть вызваны как природными явлениями (землетрясения, оползни, пожары, засухи, наводнения и др.), так и социальными обстоятельствами (военные действия, блокады, эпидемии, забастовки и т.д.), производится работодателем с учетом требований Положения о выдаче свидетельства о подтверждении наличия форс-мажорных обстоятельств, принятого Торгово-промышленной палатой 05.04.2002г. (см. Monitorul Oficial al RM, № 63-64 от 16.05.2002г., ст.158).</p>
28.	<p>Порядок приостановления действия индивидуального трудового договора работника в случае его откомандирования</p> <p>Согласно ч.(1) ст.69 ТК откомандирование работника означает временное изменение его места работы, допускаемое исходя из ч.(1) ст.71 ТК только с его письменного согласия (путем подачи заявления, выражения одобрения в проекте приказа и др.) на срок не более одного года и осуществляется на основании отдельного срочного индивидуального трудового договора. При необходимости срок откомандирования может быть продлен по соглашению сторон (обменом письменных сообщений: телеграмм, писем, факсов, через электронную почту и др.), но не более чем еще на один год (ч.(2) ст.71 ТК). Оплата труда при откомандировании на другое место работы производится предприятием, на которое работник откомандирован. В случае неплатежеспособности этого предприятия обязанность по оплате выполненной работы возлагается на предприятие, откомандировавшее работника (ч.(1) ст.72 ТК).</p> <p>Из п. с) ст.76 ТК следует, что на период откомандирования действие индивидуального трудового договора приостанавливается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (хотя по существу воля все же исходит от работодателя). Часть (2) ст.78 ТК предусматривает, что действие индивидуального трудового договора может быть приостановлена по инициативе работодателя. В данной ситуации возникает вопрос: когда действие индивидуального трудового договора приостанавливается независимо от воли сторон и когда по инициативе работодателя?</p>

1	2
	<p>Правовой анализ позволяет выявить, что применение указанных выше двух оснований для приостановления действия индивидуального трудового договора в случае откомандирования работника зависит логически и очевидно от способа оплаты его труда. Если оплата труда производится предприятием, на которое работник откомандирован, то действие договора приостанавливается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон согласно п. с) ст.76 ТК (т.е. договор приостанавливается автоматически).</p>
29.	<p>О приостановлении действия индивидуальных трудовых договоров в случае приостановления деятельности предприятия</p> <p>Исходя из содержания ч.(2) ст.78 ТК действие индивидуального трудового договора может быть приостановлено по инициативе работодателя в следующих случаях:</p> <p>а) на время служебного расследования, проводимого в соответствии с требованиями ТК ч.(2) ст.208 и ч.(2) ст.342 ТК;</p> <p>б) на срок откомандирования (ст.71 ТК);</p> <p>с) в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.</p> <p>Предусмотрен законодательством и особый случай, указанный в ст.30 Закона о предпринимательстве и предприятиях № 845-XII от 03.01. 1992г. (Monitorul Oficial al RM № 2, ст.33), согласно которому регламентирован правовой механизм приостановления и возобновления деятельности предприятия, касающийся одновременно (прямо или косвенно) и порядка приостановления действия индивидуальных трудовых договоров работников такого предприятия, поскольку приостановление его деятельности неизбежно приводит к замораживанию трудовых отношений работников (отсутствует работа).</p> <p>Согласно ст.30 упомянутого Закона любое предприятие по решению учредителя/общего собрания, при отсутствии задолженностей перед национальным публичным бюджетом, а также другими кредиторами, может временно приостановить свою деятельность на срок, не превышающий трех лет.</p> <p>Решение учредителя/общего собрания о приостановлении деятельности предприятия с указанием срока приостановления публикуется (в обязательном порядке) в Monitorul Oficial al RM. Лица, ответственные за приостановление деятельности предприятия, обязаны за месяц до опубликования объявления направить соответствующую письменную информацию кредиторам предприятия (к которым относится исходя из п. б) ч.(1) ст.36 данного Закона также работники предприятия).</p> <p>В двухмесячный срок со дня опубликования объявления о приостановлении деятельности предприятия кредиторы (включая работников предприятия) должны предъявить свои требования по долговым обязательствам (в т.ч. по обязательствам, вытекающим из индивидуальных трудовых договоров).</p> <p>Приостановление и возобновление деятельности предприятия подлежат обязательной регистрации на основании заявления учредителя/общего собрания в территориальном отделении Государственной регистрационной палаты.</p> <p>Таким образом, приостановление действия индивидуальных трудовых договоров работников в случае приостановления деятельности предприятия допускается при соблюдении требований и условий, касающихся трудовых прав работающих.</p>

Т.Капша

1	2
	<p>Следует отметить, что приостановление действия индивидуальных трудовых договоров указанных работников производится согласно ч.(4) ст.75 ТК путем издания работодателем приказа (распоряжения, решения, постановления), который доводится до их сведения под расписку не позднее дня приостановления.</p> <p>Споры, связанные с приостановлением действия индивидуальных трудовых договоров, разрешаются в порядке, установленном статьями 354-356 ТК (ст.79 ТК).</p>
30.	<p>О порядке направления работников в отпуск в случае временной приостановки деятельности предприятия</p> <p>В соответствии со статьей 80 ТК при наступлении технического простоя – временной невозможности продолжения предприятием производственной деятельности по объективным экономическим причинам (отсутствие сырья, электроэнергии, рынков сбыта готовой продукции и др.) – работодатель вправе издать приказ о нахождении работников в таком простое. Продолжительность его не должна превышать трех месяцев в течение календарного года. Во время технического простоя работники должны находиться в распоряжении работодателя, с тем, чтобы он имел возможность в любое время дать приказ о возобновлении их деятельности. На период технического простоя работники получают пособие в размере не менее 75 % основной заработной платы, за исключением случаев приостановления действия индивидуального трудового договора согласно п. с) ст.77 ТК.</p> <p>Порядок выполнения работниками обязанности находиться в распоряжении работодателя, а также конкретный размер получаемого ими пособия в период технического простоя устанавливаются коллективным трудовым договором и коллективными соглашениями (ч.(5) ст.80 ТК). Если предприятие простаивает более трех месяцев (максимальный срок технического простоя), оплата времени простоя работников производится в дальнейшем в размере не менее двух третей часовой тарифной ставки (должностного оклада) согласно ч.(1) ст.163 ТК.</p>
Глава V. Прекращение индивидуального трудового договора	
31.	<p>О возможности прекращения индивидуального трудового договора по соглашению сторон</p> <p>Исходя из норм статей 81-82 ТК прекращение индивидуального трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по соглашению сторон не предусмотрено. Такой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.82 ТК), по инициативе работника в порядке отставки (ст.85 ТК) или по инициативе работодателя в порядке увольнения (ст.86 ТК).</p> <p>Однако срочный индивидуальный трудовой договор (заключенный в соответствии с ч.(2) ст.54 и ст.55 ТК) может быть прекращен досрочно по соглашению сторон, оформленному письменно, в случаях и порядке, предусмотренных договором (например, в связи с уходом на пенсию по возрасту или инвалидности, с переездом на новое место жительства и др.).</p> <p>В то же время при заключении индивидуального трудового договора на неопределенный срок (ч.(1) ст.54 ТК) работник и работодатель на основании ч.(2) ст.11 ТК могут установить дополнительное право на прекращение данного договора по соглашению сторон до истечения 14 календарных дней в случае отставки работника согласно ч.(1) ст.85 ТК (поскольку такого конкретного права данная статья не предусматривает).</p>

1	2	
32.	<p>Об отставке и увольнении работников, занимающих выборные должности</p> <p>Согласно ч.(1) ст.85 ТК работник имеет право на отставку, если с ним заключен индивидуальный трудовой договор на неопределенный срок. С работниками, на период их избрания на неопределенный срок на выборную платную должность в органах публичной власти, а также в профсоюзных органах, органах патронатов и хозяйственных обществ заключается срочный индивидуальный трудовой договор согласно п. h) ст.55 ТК. Прекращение срочного индивидуального трудового договора производится в порядке, предусмотренном в п. f) ст.82 и ст.83 ТК.</p> <p>В частности, такой договор может быть прекращен досрочно только по соглашению сторон, оформленному письменно, в случаях и порядке, предусмотренными договором (например, в связи с уходом на пенсию, переездом в другую местность и др.), за исключением случаев, указанных в пунктах b) – e) ч.(1) ст.86 ТК.</p> <p>В то же время, согласно ст.265 ТК, руководители указанных органов вправе подать в отставку до истечения срока действия индивидуального трудового договора в случаях, предусмотренных договором, письменно предупредив об этом работодателя за месяц.</p>	Т.Капша
33.	<p>Основание освобождения работника от работы в случае его привлечения к уголовной ответственности</p> <p>Из содержания ст.62 Уголовного кодекса (далее – УК) следует, что к работникам, совершившим преступление, могут быть применены уголовные наказания в виде: штрафа, лишения занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, неоплачиваемого труда в пользу общества, ареста (на срок от 3 до 6 месяцев), лишения свободы на определенный срок и пожизненного заключения.</p> <p>Однако не каждое примененное судом уголовное наказание может служить правовым основанием для прекращения трудовых отношений с работником.</p> <p>Согласно п. e) ст.82 ТК индивидуальный трудовой договор прекращается только в случае лишения работника права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью – со дня вступления в силу решения судебной инстанции. Применительно (по аналогии закона) к данному основанию (п. e) ст.82 ТК) прекращение индивидуального трудового договора с работником возможно также в случае его привлечения к таким уголовным наказаниям как: арест (ст.68 УК), лишение свободы на определенный срок (ст.70 УК) и пожизненное заключение (ст.71 УК).</p>	Т.Капша
34.	<p>О досрочном прекращении срочного индивидуального трудового договора за допущенные работником нарушения трудовой дисциплины</p> <p>Из содержания ч.(2) ст.83 ТК следует, что срочный индивидуальный трудовой договор может быть прекращен досрочно только по соглашению сторон, оформленному письменно, в случаях и порядке, предусмотренных договором, за исключением случаев, указанных в пунктах b) – e) ч.(1) ст.86 ТК (когда соглашение сторон не требуется, но они не касаются случаев нарушения трудовой дисциплины).</p>	Т.Капша

1	2
	<p>Однако в то же время в ч.(1) ст.86 ТК предусмотрено, что расторжение по инициативе работодателя индивидуального трудового договора (в т.ч. за допущенные работником нарушения трудовой дисциплины согласно п. d) ч.(1) ст.206 ТК) возможно независимо от вида договора, заключенного на неопределенный либо определенный срок. Поэтому срочный индивидуальный трудовой договор может быть расторгнут (прекращен) досрочно по любому основанию, указанному в ч.(1) ст.86 ТК, в т.ч. за нарушение дисциплины труда.</p>
35.	<p>Порядок досрочного прекращения срочного индивидуального трудового договора</p> <p>Согласно ч.(5) ст.83 ТК (в редакции Закона № 8-ХVI от 09.02.2006г.) срочный индивидуальный трудовой договор (который заключается только с лицами, предусмотренными в ст.55 ТК) может быть прекращен досрочно в случаях, указанных в статьях 82 и 86, а также по письменному соглашению сторон (как правило, на основании письменного заявления работника, одобренного резолюцией работодателя) в случаях, предусмотренных ч.(2) ст.85 ТК. Из содержания ч.(2) ст.85 ТК (в редакции Закона № 8-ХVI от 09.02.2006г.) следует, что к таким случаям относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) выход на пенсию; б) установление группы инвалидности; в) отпуск по уходу за ребенком; г) зачисление в учебное заведение; д) переезд в другую местность; е) уход за ребенком в возрасте до 14 лет (за ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет); ж) избрание на выборную должность; з) прием на работу по конкурсу на другое предприятие; и) нарушение работодателем индивидуального и/или коллективного трудовых договоров, действующего трудового законодательства. <p>В некоторых случаях досрочное прекращение срочного индивидуального трудового договора предусмотрено непосредственно отдельными нормами ТК. К примеру, досрочное прекращение срочного индивидуального трудового договора предусмотрено:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) для руководителя предприятия (ст.263 и 265 ТК); б) для работников, принятых на временную работу до двух месяцев (ч.(1) ст.278 ТК); в) для сезонных работников (ч.(1) ст.282 ТК); г) для дипломатических и консульских работников (ч.(1) ст.305 ТК); д) для работников религиозных объединений (ч.(3) ст.310 ТК).

Т.Капша

1	2	
36.	<p>О составлении заявления об отставке работника</p> <p>Исходя из положений ч.(1) ст.85 ТК заявление об отставке может быть подано работником только при расторжении по собственной инициативе индивидуального трудового договора, заключенного на неопределенный срок (известив об этом работодателя за 14 календарных дней). Согласно ч.(2) ст.85 ТК (в редакции Закона № 8-ХVI от 09.02.2006г.) в случае отставки работника в связи с выходом на пенсию, установлением группы инвалидности, отпуском по уходу за ребенком, зачислением в учебное заведение, переездом в другую местность, уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (за ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет), избранием на выборную должность, приемом на работу по конкурсу на другое предприятие, нарушением работодателем индивидуального и/или коллективного трудовых договоров, действующего трудового законодательства работодатель обязан принять отставку в указанный в заявлении срок. Следовательно, если работник подает письменное заявление об отставке на общих основаниях (т.е. при отсутствии уважительных причин, указанных выше), он должен известить работодателя за 14 календарных дней. Например, если заявление об отставке подано 1 июня, то освобождение работника от работы производится работодателем 14 июня (срок исчисляется в соответствии со ст.14 ТК).</p> <p>В случае, когда работник подает письменное заявление об отставке при наличии уважительных причин (изложенных выше), конкретные причины и срок его освобождения (в пределах 14 календарных дней) указываются им непосредственно в поданном заявлении. При этом к заявлению прилагается соответствующий документ, подтверждающий наличие уважительной причины (например, справка об инвалидности, выданная консилиумом врачебной экспертизы жизнеспособности – КВЭЖ). Следует подчеркнуть, что ст.85 ТК не предусматривает возможности отставки работника (при отсутствии соответствующих уважительных причин) по соглашению с работодателем до истечения 14 календарных дней. Вместе с тем, отставка работника ранее 14 календарных дней (со дня регистрации заявления путем установления сторонами индивидуального трудового договора дополнительного права на досрочную отставку работника, с учетом требований ч.(2) ст.11 и ч.(1) ст.68 ТК. Таким образом, заявление об отставке работника является правильным (законным), если оно подано при соблюдении изложенных выше правовых требований.</p>	Т.Капша
37.	<p>Об отставке в связи с выходом на пенсию</p> <p>Согласно ч.(1) ст.85 ТК работник имеет право на отставку, известив об этом работодателя письменным заявлением за 14 календарных дней.</p> <p>Однако в случае отставки работника в связи с выходом на пенсию работодатель обязан принять отставку в указанный в заявлении срок (ч.(2) ст.85 ТК).</p> <p>Возникает логический вопрос: кто относится к работникам, пользующимся правом на отставку в срок, указанный в заявлении (в пределах 14 календарных дней) в связи с выходом на пенсию?</p>	Т.Капша

1	2
	<p>В соответствии со ст.9 Закона о пенсиях государственного социального страхования № 156-XIV от 14.10.1998г. (Monitorul Oficial al RM, 1998, № 111-113, ст.683) к таким работникам следует отнести лиц, подавших заявления об отставке в связи с выходом на пенсию:</p> <p>а) по возрасту;</p> <p>б) по инвалидности;</p> <p>с) в случае потери кормильца.</p> <p>К указанному кругу лиц приравниваются также работники, вышедшие на пенсию на льготных условиях:</p> <p>а) женщины, родившие и воспитавшие до восьмилетнего возраста пятерых и более детей при достижении возраста 54 лет (ч.(2) ст.41 упомянутого Закона);</p> <p>б) лица, занятые на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда (список № 1) при достижении возраста для мужчин – 54 года и для женщин – 49 лет (ч.(3) ст.41 и ч.(2) ст.42 Указанного Закона);</p> <p>с) государственные служащие, имеющие необходимый общий страховой стаж и не менее 15 лет страхового стажа на государственной службе при достижении возраста – 57 лет для мужчин и 52 лет для женщин (ч.(1) ст.44 названного Закона);</p> <p>д) работники гражданской авиации при наличии необходимого страхового стажа в специальных условиях и достижения соответствующих возрастов (в зависимости от занимаемых должностей) (ч.(1) ст.56 данного Закона).</p> <p>Таким образом, следует четко разграничивать круг лиц, имеющих право на отставку в связи с выходом на пенсию в указанный в заявлении срок согласно ч.(2) ст.85 ТК, с одной стороны, и круг лиц, индивидуальный трудовой договор которых прекращается (без заявления работника) в связи с выходом на пенсию по возрасту или на пенсию за выслугу лет либо приобретение им права на такую пенсию согласно п. і) ст.82 ТК, с другой стороны.</p>
38.	<p>О содержании условий прежнего индивидуального трудового договора при переводе работника на другое предприятие</p> <p>В соответствии с ч.(1) ст.74 ТК перевод работника на постоянную работу на другое предприятие допускается только с письменного согласия сторон трудового договора.</p> <p>Исходя из требований п. и) ч.(1) ст.86 ТК перевод работника на другое предприятие (с его согласия и с согласия обоих работодателей) является правовым основанием для увольнения такого работника, т.е. для расторжения индивидуального трудового договора с ним по инициативе работодателя.</p> <p>Следовательно, при переводе работника на другое предприятие условия его прежнего индивидуального трудового договора не сохраняются. С таким работником заключается новый индивидуальный трудовой договор в порядке, предусмотренном статьями 45-65 ТК.</p> <p>Необходимо подчеркнуть, что положения ч.(3) ст.74 ТК о внесении при переводе работника необходимых изменений в его индивидуальный трудовой договор касаются только перевода на другую постоянную работу на том же предприятии (внутри), о чем специально отмечается в ч.(1) ст.74 ТК.</p>

Т.Капша

1	2	
39.	<p>Об увольнении злостного нарушителя трудовой дисциплины, отсутствовавшего в течение рабочего дня на работе суммарно 5-7 часов, но не подряд</p> <p>Исходя из п. h) ч.(1) ст.86 ТК нарушитель трудовой дисциплины может быть уволен за однократное отсутствие на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). Если работник отсутствовал на своем рабочем месте свыше четырех часов, но не подряд (например, до обеденного перерыва – 2 часа и после данного перерыва – еще 3 часа), то юридических оснований для его увольнения по указанному выше основанию не имеется.</p> <p>Однако увольнение такого работника возможно по другому основанию, а именно: за неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее применялись дисциплинарные взыскания согласно п. g) ч.(1) ст.86 ТК. Но для этого необходимо, чтобы за каждый отдельно совершенный дисциплинарный проступок (в т.ч. в течение одного рабочего дня) работник был привлечен к дисциплинарной ответственности, т.е. санкционирован предварительно на основании пунктов а), б) или с) ст.206 ТК. Иначе говоря, за несколько совершенных дисциплинарных проступков в течение одного рабочего дня (неоднократное отсутствие по 2-3 часа), к работнику могут быть применены столько же дисциплинарных взысканий. В итоге у работодателя появляется право на увольнение данного работника за неоднократное нарушение им трудовых обязанностей, в случае, если ранее к нему было применено не менее двух дисциплинарных взысканий (срок действия которых – 1 год – не истек) при наличии третьего (любого) дисциплинарного проступка.</p>	Т.Капша
40.	<p>Увольнение за утрату доверия</p> <p>В соответствии с п. к) части (1) ст.86 ТК работодатель имеет право уволить по своей инициативе работника, непосредственно обслуживающего денежные и товарные ценности, совершившего виновные действия, если эти действия могут служить основанием для утраты доверия работодателя к данному работнику.</p> <p>Как видно из содержания п. к) части (1) ст.86 ТК, за утрату доверия могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные и товарные ценности. К таковым относятся работники, с которыми работодатель вправе заключать письменные договоры о полной материальной ответственности.</p> <p>В Республике Молдова в настоящее время действуют:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за не обеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28.12.1977г. № 417/24; 2) перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28.12.1977г. № 259/16-59. <p>За утрату доверия могут быть уволены работники, с которыми работодатель имеет право заключить договоры о полной материальной ответственности (кассиры, продавцы, заведующие складами, инкассаторы, водители-экспедиторы и т.д.), а также иные работники, которые непосредственно обслуживают денежные и товарные ценности (например, грузчики), хотя с ними не могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности.</p>	Б.Сосна

1	2
	<p>За утрату доверия могут быть уволены работники, для которых непосредственное обслуживание денежных или товарных ценностей является дополнительной функцией. Например, водитель такси, обсчитавший пассажиров или провозивший их без включения счетчика, может быть уволен за утрату доверия.</p> <p>По этому основанию не могут быть уволены бухгалтеры, инспекторы по кадрам, юристы-консультанты и др. работники, которые непосредственно не обслуживают денежные или товарные ценности.</p> <p>На практике иногда допускаются ошибки при определении круга работников, которых по закону можно уволить за утрату доверия. Например, П., работавшая главным бухгалтером акционерного общества, была отстранена от работы в связи с возбуждением в отношении ее уголовного дела, а затем уволена в связи с утратой доверия. П. предъявила в суд исковое заявление о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула. Суд первой инстанции вынес решение об отказе в удовлетворении исковых требований П. Она обжаловала решение суда в апелляционную инстанцию, которая отклонила апелляционную жалобу, оставив без изменения решение суда первой инстанции об отказе в иске. Суд третьей инстанции отменил все судебные постановления по делу П. и вынес новое решение об удовлетворении исковых требований П. о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, т.к. главный бухгалтер не является работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности.</p> <p>Основаниями для увольнения за утрату доверия могут служить не всякие виновные действия работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности, а только такие виновные нарушения (действия или бездействия), которые причинили или могли причинить предприятию, учреждению, организации материальный ущерб.</p> <p>На практике нарушениями, дающими работодателю право на увольнение за утрату доверия, принято считать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - несвоевременное оприходование материальных или денежных ценностей; - отпуск материальных ценностей без накладных; - использование имущества предприятия в личных целях; - хищение имущества, в т.ч. мелкого, предприятия; - обсчет, обвешивание, обмеривание, иные формы обмана покупателей или заказчиков; - утеря ключей от помещений, где хранятся ценности, либо хранение этих ключей в ненадлежащем месте; - недостача вверенных работнику ценностей; - излишки материальных или денежных ценностей. <p>Увольнение за утрату доверия допускается только при наличии вины работника, которую должен доказать работодатель. Факт совершения хищения материально ответственным работником может подтверждаться только приговором суда или постановлением органа следствия. Факт совершения мелкого хищения может быть подтвержден только постановлением органа о применении административного взыскания.</p>

1	2
	<p>Недостача материальных ценностей является основанием для увольнения за утрату доверия только при условии, что недостача возникла по вине работника. При этом вина работника презюмируется, т.е. работник, получивший материальные ценности под отчет, считается виновным в их недостаче, если не докажет отсутствия своей вины.</p> <p>Увольнение за утрату доверия будет признано незаконным, если недостача материальных ценностей возникла не по вине работника, а в результате их хищения посторонними лицами, что подтверждается постановлением компетентного органа о возбуждении уголовного дела по факту хищения. Недостача, выявленная у работников бригады (коллектива), с которым и заключен письменный договор о полной бригадной (коллективной) материальной ответственности, дает работодателю право взыскать причиненный недостачей ущерб со всех членов бригады, если не доказано, по вине каких работников возникла недостача. Однако уволить кого-либо из членов бригады или всех членов бригады работодатель не имеет права, т.к. не установлены конкретные лица, виновные в образовании недостачи. Излишки материальных ценностей, возникшие по вине материально-ответственного лица, дают работодателю право уволить это лицо за утрату доверия. Но при выявлении излишков у бригады, если не установлены лица, виновные в образовании излишков, работодатель не вправе уволить за утрату доверия кого-либо из членов бригады или всех членов бригады.</p> <p>Согласно ст.206 ТК увольнение за утрату доверия является одной из мер дисциплинарного взыскания. Поэтому оно может быть произведено только с соблюдением порядка и сроков применения дисциплинарных взысканий, установленных ст.206-211 ТК. Необходимо учитывать, что часть 2 ст.86 ТК запрещает увольнение работника по инициативе работодателя (в т.ч. и за утрату доверия) в период пребывания его в медицинском отпуске, ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 6 лет, а также в период откомандирования, за исключением случаев ликвидации предприятия. Ст.251 ТК запрещает увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 6 лет, лиц, находящихся в отпусках по уходу за детьми в возрасте до 6 лет, за исключением случаев ликвидации предприятия.</p> <p>В соответствии с частью (4) ст.124 ТК и ст.126 ТК отпуск по уходу за ребенком в возрасте до 6 лет может быть предоставлен не только матери ребенка, но и отцу, бабушке, деду, иному родственнику, осуществляющему непосредственный уход за ребенком.</p> <p>Ст.252 ТК предоставляет гарантии, предусмотренные ст.251 ТК, также лицам, осуществляющим уход за детьми в возрасте до 6 лет в отсутствие материнского ухода (в случае смерти матери, лишения ее родительских прав и др.).</p> <p>Увольнение работников, перечисленных в ст.251 и 252 ТК за утрату доверия, производится без предварительного согласия профсоюзного органа (ст.84 ТК). Согласно ст.40 КЗоТа РМ от 25.05.1973г., утратившего силу с 01.10.2003г., увольнение по этому основанию работника – члена профсоюза допускалось только с предварительного согласия профкома.</p>

1	2	
41.	<p>Об увольнении работника в связи с восстановлением на работе лица по решению судебной инстанции</p> <p>В случае восстановления на работе по решению судебной инстанции лица, ранее выполнявшего эту работу, если перемещение или перевод работника (принятого вместо уволенного лица) на другую работу невозможны, данный работник подлежит увольнению по инициативе работодателя на основании п. т) ч.(1) ст.86 ТК.</p> <p>Согласно п. б) ч.(2) ст.186 ТК такому работнику при увольнении выплачивается выходное пособие в размере средней двухнедельной заработной платы.</p> <p>Следовательно, при восстановлении на работе прежнего работника лицо, принятое вместо него, может быть уволено только в случае невозможности его перемещения или перевода на другую работу внутри предприятия согласно ст.74 ТК (в редакции Закона № 8-ХVI от 09.02.2006г.). Необходимо подчеркнуть, что перевод работника на другую работу на том же предприятии допускается с письменного согласия сторон (ч.(1) ст.74 ТК).</p> <p>При перемещении работника на том же предприятии согласие работника не требуется (ч.(4) ст.74 ТК).</p>	Т.Капша
42.	<p>Об увольнении работника, признанным инвалидом и полностью нетрудоспособным</p> <p>В соответствии с п. б) ч.(1) ст.184 ТК работодатель обязан известить работника приказом (распоряжением, решением, постановлением) под расписку о предстоящем увольнении в результате установления факта его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению (ВКК, КВЭЖ) не менее чем за один месяц.</p> <p>Следовательно, если работник согласно заключению КВЭЖ признан инвалидом I или II группы вследствие общего заболевания полностью нетрудоспособным, то в любом случае он должен быть извещен работодателем не менее чем за один месяц до его увольнения на основании п. д) ч.(1) ст.86 ТК.</p> <p>Однако на период данного месяца действие индивидуального трудового договора такого лица приостанавливается согласно п. i) ст.76 ТК (установление медицинским заключением противопоказаний, исключающих возможность выполнения работы, указанной в индивидуальном трудовом договоре).</p> <p>Если работнику установлена на неопределенный срок (например, 2 года) группа инвалидности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а соответствующая легкая работа отсутствует, то в такой ситуации увольнение инвалида не допускается. Действие индивидуального трудового договора инвалида в данном случае лишь приостанавливается на период инвалидности на основании п. m) ст.76 ТК.</p>	Т.Капша
43.	<p>О сроках предварительного извещения работника об его увольнении в связи с ликвидацией предприятия или сокращением штата</p> <p>В соответствии с п. б) ч.(1) ст.88 ТК работодатель должен издать приказ (распоряжение, решение, постановление) об извещении работников под расписку за два месяца до их увольнения в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата работников согласно пунктам б) и с) ч.(1) ст.86 ТК.</p>	Т.Капша

1	2
	<p>Исходя из ч.(2) ст.88 ТК, в случае неиздания приказа об увольнении работника, по истечении двухмесячного срока, после предварительного извещения, эта процедура не может быть повторена в течение одного календарного года.</p> <p>Из содержания приведенных норм следует, что увольнение работника может быть произведено только по истечении двух месяцев со дня его извещения под расписку. Однако согласно п.3 Положения о порядке высвобождения, трудоустройства рабочих и служащих и предоставления им льгот и компенсаций № 113/6-64 от 02.03.1988г. (нормативный акт, действующий на территории страны в силу п. б) ч.(2) ст.392 ТК) с согласия работника (лучше письменного) его увольнение допускается до истечения двухмесячного срока.</p> <p>Увольнение в данном случае производится на основании п. б) или п. с) ч.(1) ст.86 ТК с предоставлением в полном объеме всех льгот и компенсаций, включая выходное пособие.</p>
44.	<p>Об аннулировании работодателем приказа об извещении работника в связи с его увольнением до истечения двухмесячного срока</p> <p>Согласно ч.(2) ст.88 ТК в случае неиздания приказа об увольнении работника по истечении двухмесячного срока после его предварительного извещения (о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников) процедура увольнения по указанному основанию не может быть повторена в течение того же календарного года.</p> <p>Если приказ об извещении работника, изданный согласно п. б) ч.(1) ст.88 ТК по каким-то причинам был отменен (аннулирован работодателем до истечения двух месяцев), то такая отмена (аннулирование) логически и юридически не исключает (не приостанавливает) применение запрета, предусмотренного ч.(2) ст.88 ТК о неповторении в течение того же календарного года процедуры увольнения поскольку данная процедура является более сложной и состоит из совокупности элементов (акты, меры действия), взятых в целом (ст.88 и ст.183 ТК), а не только из одного элемента (в т.ч. приказа об извещении отмененного позже по тем или иным мотивам).</p> <p>Теоретически новая (но не повторная) процедура увольнения была бы возможна в случае полной отмены (аннулирования) всех выполненных до этого работодателем элементов согласно ст.88 ТК, с учетом требований ст.183 ТК, такая отмена должна быть документирована в установленном порядке.</p>
45.	<p>Отказ от рабочего места, которое работодатель предложил ему одновременно с извещением об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предприятия</p> <p>Согласно п. с) ч.(1) ст.88 ТК, работодатель обязан, одновременно с извещением работника об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предприятия, письменно предложить указанному работнику другое рабочее место на данном предприятии (конечно, если на предприятии имеются в наличии вакантные рабочие места).</p> <p>В то же время, работник вправе отказаться от предложенного работодателем рабочего места, т.к. согласно ч.(1) ст.74 ТК, перевод работника на другую постоянную работу на том же предприятии с изменением индивидуального трудового договора в соответствии с ст.68 допускается только с письменного согласия сторон.</p>

1	2
	<p>В случае если работник отказался от предложенного работодателем рабочего места он подлежит увольнению согласно п. с) ч.(1) ст.86 ТК (в связи с сокращением численности или штата работников предприятия) по истечении двухмесячного срока после предварительного извещения о предстоящем увольнении и пользуется правом на гарантии, предусмотренные ч.(1) ст.186 ТК.</p>
46.	<p>О восстановлении на работе</p> <p>Исходя из содержания ч.(1) ст.89 ТК (в редакции Закона № 8-ХVI от 09.02.2006г.) работник, незаконно переведенный на другую работу (т.е. с нарушением требований ст.74 ТК) или незаконно освобожденный от работы (т.е. с нарушением требований статей 82-88 ТК), может быть восстановлен на работе (т.е. на прежнем рабочем месте или в прежней должности), посредством прямых переговоров с работодателями, а в случае спора – решением судебной инстанции. Таким образом, в настоящее время, трудовое законодательство предусматривает возможность восстановления работника на работе:</p> <p>а) посредством прямых переговоров с работодателем;</p> <p>б) посредством вынесения решения судебной инстанцией (в случае возникновения разногласий между сторонами).</p> <p>Порядок ведения прямых переговоров между работником и работодателем в данном случае действующим законодательством подробно не регламентирован. Однако такой порядок может быть урегулирован индивидуальным трудовым договором, коллективным трудовым договором или коллективным соглашением в соответствии с ч.(2) ст.11, п. н) ч.(2) ст.31 и п е) ч.(2) ст.35 ТК.</p> <p>Следует подчеркнуть, что согласно ст.90 ТК при восстановлении на работе работника, незаконно переведенного на другую работу или незаконно освобожденного от работы, работодатель обязан возместить ему ущерб, который включает в себя:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) обязательную компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника за этот период; 2) возмещение дополнительных расходов, связанных с обжалованием перевода на другую работу или освобождения от работы (консультация специалистов, судебные расходы и др.); 3) возмещение причиненного работнику морального ущерба. <p>Размер суммы возмещения морального ущерба определяется судебной инстанцией с учетом оценки действий работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы работника.</p> <p>Вместо восстановления на работе стороны могут заключить мировое соглашение, а в случае спора судебная инстанция может взыскать с работодателя в пользу работника с его согласия дополнительную компенсацию помимо сумм, указанных выше (пункты 1) – 3)), в размере не менее трех его средних месячных заработных плат.</p>

Т.Капша

1	2
	<p>Следовательно, при ведении прямых переговоров между сторонами о восстановлении работника на работе объективно необходимо договориться по двум важным вопросам:</p> <p>а) о восстановлении работника на прежней или другой работе либо о невосстановлении на работе посредством заключения взаимоприемлемого мирового соглашения;</p> <p>б) о размере добровольно возмещенного работодателем ущерба (который может отличаться от предусмотренного частями (2) - 4) ст.90 ТК) либо вообще о невозмещении такого ущерба.</p>
47.	<p>Об освобождении руководителя предприятия – члена профсоюза от занимаемой должности из-за его некомпетентности, без согласия профсоюзного органа действующего на предприятии</p> <p>В соответствии с ч.(1) ст.87 ТК увольнение работников – членов профсоюза по основаниям, указанных в п. с), d), e), g) и h) ч.(1) ст.86 ТК допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа предприятия. В остальных случаях, увольнение допускается после предварительной консультации с профсоюзным органом предприятия. Приведенные положения распространяются на всех работников, в т.ч. на руководителей предприятий, являющихся членами профсоюза (и состоящими на учете в первичных профсоюзных организациях соответствующих предприятий).</p> <p>В частности, если некомпетентный руководитель предприятия – член профсоюза может быть уволен в связи с установлением факта несоответствия его занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии, на основании п. е) ч.(1) ст.86 ТК или за неоднократное нарушение им в течение года трудовых обязанностей, если ранее применялись дисциплинарные взыскания, на основании п. g) ч.(1) ст.86 ТК, то его увольнение допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа (комитета) предприятия.</p> <p>В остальных случаях увольнение данного руководителя допускается, но после осуществления предварительной консультации с профсоюзом. В силу п. z) ч.(1) ст.86 ТК, предварительная консультация профсоюзного органа необходима и в случае прекращения трудовых отношений с руководителем предприятия по дополнительному основанию, предусмотренному в п. б) ст.263 ТК (издание юридически обоснованного приказа уполномоченного органа или собственника предприятия о досрочном прекращении индивидуального трудового договора).</p>
48.	<p>О прекращении трудовых отношений в связи со сменой собственника предприятия</p> <p>На основании ст.185 ТК (в редакции Закона № 8-ХVI от 09.02.2006г.) в случае смены собственника предприятия новый собственник не позднее чем в трехмесячный срок со дня возникновения права собственности вправе расторгнуть индивидуальный трудовой договор, заключенный с руководителем, его заместителями и главным бухгалтером согласно п. f) ч.(1) ст.86 ТК.</p> <p>Следует отметить, что в соответствии с п. i) ст.55 ТК с руководителями, их заместителями и главными бухгалтерами предприятий заключаются срочные индивидуальные трудовые договоры, досрочное прекращение которых допускается только в отдельных случаях, предусмотренных в ст.83 ТК (в редакции Закона № 8-ХVI от 09.02.2006г.).</p>

1	2
	<p>В частности, досрочное прекращение (путем увольнения) срочных индивидуальных трудовых договоров с руководителем, его заместителями или главным бухгалтером допускается по следующим основаниям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - п. ф) ч.(1) ст.86 ТК (смена собственника предприятия); - п. о) ч.(1) ст.86 ТК (подписание руководителем предприятия необоснованного правового акта, причинившего материальный ущерб предприятию); - п. р) ч.(1) ст.86 ТК (однократное грубое нарушение своих служебных полномочий руководителем предприятия). <p>Непосредственно для руководителя предприятия предусмотрены дополнительные основания для прекращения его срочного индивидуального трудового договора (контракта) согласно ст.263 ТК, к которым относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) освобождение от должности в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве); б) издание юридически обоснованного приказа (распоряжения, решения, постановления) уполномоченного органа или собственника предприятия; с) предусмотренные срочным индивидуальным трудовым договором (контрактом).
49.	<p>Об увольнении должностных лиц при смене собственника предприятия</p> <p>В соответствии с п. ф) ч.(1) ст.86 ТК, в случае смены собственника предприятия (например, в связи с приватизацией предприятия местным или иностранным инвестором) новый собственник вправе (но не обязан) уволить по своей инициативе руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера, что согласуется с принципами рыночной экономики.</p> <p>Следует отметить, что упомянутые должностные лица принимаются на работу на основании срочного индивидуального трудового договора согласно п. и) ст.55 ТК. Конкретный срок договора определяется сторонами при его заключении (до пяти лет). Срок такого договора может быть обусловлен также сменой собственника предприятия (в пределах пяти лет). Поэтому прекращение срочного индивидуального трудового договора с указанными лицами производится, как правило, в связи с истечением срока его действия в соответствии с п. ф) ст.82 ТК.</p> <p>Согласно ч.(1) ст.184 ТК работодатель обязан известить работника приказом (распоряжением, решением, постановлением) под расписку о своем намерении расторгнуть индивидуальный трудовой договор, заключенный на определенный или неопределенный срок, в следующие сроки:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) за два месяца – в случае увольнения в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников; б) за один месяц – в случае увольнения в результате установления факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья или вследствие недостаточной квалификации. <p>При прекращении индивидуального трудового договора вследствие нарушения работником своих трудовых обязанностей извещение не обязательно (ч.(3) ст.184 ТК).</p>

Т.Капша

1	2
	<p>Следовательно, при смене собственника предприятия, исходя из приведенных международных и национальных трудовых норм, новый собственник обязан письменно известить соответствующих работников о предстоящем их увольнении согласно п. f) ч.(1) ст.86 ТК в разумный срок, максимальная продолжительность которого применительно к ст.184 ТК не должна превышать двух месяцев, исчисляемых со дня смены собственника (ст.14 ТК). Более длительного срока предупреждения работников о прекращении с ними трудовых отношений по инициативе работодателя действующим трудовым законодательством страны не предусмотрено (ст.86 ТК).</p> <p>При прекращении трудовых отношений с указанными работниками вследствие нарушения ими своих трудовых обязанностей по инициативе прежнего или нового собственника их извещение согласно ч.(3) ст.184 ТК не обязательно (не требуется). Однако поскольку увольнения по таким основаниям (пункты g), k), m), o) – r) ч.(1) ст.86 ТК) являются согласно п. d) ч.(1) ст.206 ТК дисциплинарными взысканиями, в данном случае требуется строгое соблюдение сроков применения дисциплинарных взысканий, предусмотренных статьей 209 ТК (не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка без учета времени нахождения работника в ежегодном, учебном или медицинском отпусках, но не позже шести месяцев со дня совершения обнаруженного проступка).</p> <p>Необходимо также подчеркнуть, что в соответствии со статьей 185 ТК в случае прекращения трудовых отношений с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером в связи со сменой собственника предприятия новый собственник выплачивает каждому из них дополнительную компенсацию, если это предусмотрено индивидуальным трудовым договором. Кроме того, согласно ст.264 ТК при прекращении трудовых отношений с руководителем предприятия на основании приказа собственника предприятия (при отсутствии виновных действий или при бездействии руководителя) он предупреждается об этом за месяц в письменной форме и ему выплачивается компенсация за досрочное прекращение индивидуального трудового договора в размере, предусмотренном договором, но не менее трех средних заработных плат. Таким образом, для правильного применения основания увольнения руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера в связи со сменой собственника согласно п f) ч.(1) ст.86 ТК следует строго руководствоваться требованиями п. i) ст.55 ТК (заключение срочного индивидуального трудового договора с указанными работниками), ст.184 ТК (сроки извещения работников о прекращении с ними трудовых отношений по инициативе работодателя), ст.185 ТК (гарантии для указанных работников в случае прекращения трудовых отношений в связи со сменой собственника предприятия) и ст.264 ТК (компенсация в связи с прекращением трудовых отношений с руководителем предприятия). Все вышеуказанные правовые нормы неразделимы, взаимосвязаны между собой и применяются в силу ч.(1) ст.391 ТК, ч.(3) ст.392 ТК, ч.(1) ст.46 Закона о законодательных актах № 780-XV от 27.12.2001г. (Официальный Монитор РМ № 26-38 от 14.03.2002г. и п.1 постановления Конституционного суда № 32 от 29.10.1998г. одновременно, начиная с 01.10.2003г. (т.е. со дня вступления в силу Трудового кодекса Республики Молдова), к тем правовым ситуациям, которые связаны с увольнением на основании п. f) ч.(1) ст.86 ТК лиц, принятых на работу по срочному индивидуальному договору согласно п. i) ст.55 ТК и только в случае, когда смена собственника предприятия имела место после 01.10.2003г. К правовым ситуациям, связанным со сменой собственника предприятия до 01.10.2003г., упомянутые правовые нормы не применяются, поскольку они не имеют обратной силы.</p>

1	2	
50.	<p>О труде лиц пенсионного возраста</p> <p>Закон № 8-XVI «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова». Указанный Закон дополнил ст.82 ТК, которая предусматривает обстоятельства (основания) прекращения индивидуального трудового договора, не зависящие от воли сторон, новым обстоятельством (основанием), а именно – выход работника согласно действующему законодательству на пенсию по возрасту или пенсию за выслугу лет либо приобретение им права на такую пенсию (п. i)). Вышеуказанное обстоятельство (основание) прекращения индивидуального трудового договора подлежало применению, начиная со 02.06.2006г. – дата вступления в силу Закона № 8-XVI от 09.02.2006г.</p> <p>Исключение из общего правила составляли следующие категории лиц:</p> <p>а) лица, вышедшие согласно действующему законодательству на пенсию по возрасту или пенсию за выслугу лет либо приобретшие право на такую пенсию и работающие на основании срочного индивидуального трудового договора – за указанными лицами, согласно Примечанию № 2 к ст.82, сохранялось право на продолжение работы до истечения срока договора;</p> <p>б) государственные служащие, пользующиеся правом досрочного выхода на пенсию или реализовавшие соответствующее право не ранее чем за пять лет до достижения пенсионного возраста (в 52 года – женщины и в 57 лет – мужчины), согласно ст.44 Закона о пенсиях государственного социального страхования;</p> <p>с) лица, которым была установлена пенсия по инвалидности или пенсия по случаю потери кормильца, либо приобретшие право на одну из таких пенсий.</p> <p>Согласно Примечанию № 1 к ст.82 ТК лица, освобожденные от работы на основании пункта i), могли трудоустроиться на определенный срок (до двух лет) в соответствии с пунктом f) ст.55 ТК. Однако, впоследствии Парламентом был принят Закон № 269-XVI от 28.07.2006г. «О внесении изменений в статью. 82 Трудового кодекса Республики Молдова».</p> <p>Согласно пункту i) ст.82 ТК (в редакции Закона № 269-XVI от 28.07.2006г.), по не зависящим от воли сторон обстоятельствам должны быть освобождены от работы не все лица пенсионного возраста, а лишь руководители государственных предприятий или предприятий с преимущественно государственным капиталом, достигшие возраста 65 лет. Впоследствии, указанные лица могут трудоустроиться на определенный срок (до двух лет) в соответствии с пунктом f) ст.55 ТК на любую должность, кроме должности руководителя предприятия (Примечание к ст.82 ТК, в редакции Закона № 269-XVI от 28.07.2006г.).</p> <p>Как предусмотрено в ст.II Закона № 269-XVI от 28.07.2006г., он вступает в силу со дня принятия, т.е. с 28.07.2006г. Таким образом, со дня вступления указанного Закона в силу, большинство лиц пенсионного возраста могут продолжать работать без каких-либо ограничений – расторжение индивидуальных трудовых договоров, заключенных с пенсионерами, возможно на данный момент только на общих основаниях.</p> <p>Для лиц, освобожденных от работы на основании пункта i) ст.82 ТК (в редакции Закона № 8-XVI от 09.02.2006г.) вступление в силу Закона № 269-XVI от 28.07.2006г. влечет следующие последствия:</p> <p>1. Лица, освобожденные от работы на основании пункта i) ст.82 ТК после 28.07.2006г. должны быть восстановлены на работе и продолжают трудовую деятельность на тех условиях, которые имели место до освобождения.</p>	С.Морарь

1	2
	<p>2. Лица, освобожденные от работы на основании пункта и) ст.82 в период с 02.07. по 28.07.2006г. и впоследствии трудоустроенные на определенный срок, продолжают работать до истечения указанного срока. Данный срок может быть продлен впоследствии с учетом требований части (2) ст.54, части (1) и пункта а) части (2) ст.68 ТК, а в случае, если стороны не договорятся о продлении срока, то соответствующий индивидуальный трудовой договор будет прекращен на основании пункта ф) ст.82 ТК.</p> <p>3. Лица, освобожденные от работы на основании пункта и) ст.82 ТК в период с 02.07 по 28.07.2006г. и не трудоустроенные, имеют возможность трудоустроиться впоследствии на определенный срок (до двух лет) согласно пункту ф) ст.55 ТК. При решении вопроса о трудоустройстве вышеуказанных лиц следует иметь в виду гарантии, предусмотренные частями (1) и (3) ст.47 ТК, согласно которым необоснованный отказ в приеме на работу запрещается и может быть обжалован в судебной инстанции.</p>
Глава VI. Защита персональных данных работников	
51.	<p>О защите персональных данных работника</p> <p>Согласно ст.91 ТК в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать ряд требований, а именно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях соблюдения положений действующего законодательства, содействия в трудоустройстве, обучении и продвижении по работе, обеспечения личной безопасности работника, контроля количества и качества выполненной работы и обеспечения сохранности имущества предприятия; 2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться действующим законодательством; 3) все персональные данные работника следует получать у него самого или из указанного им источника; 4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических и религиозных убеждениях, а также о его частной жизни. В случаях, предусмотренных законом, работодатель вправе запрашивать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия; 5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в профсоюзе, общественных и религиозных объединениях, партиях и других общественно-политических организациях, за исключением случаев, предусмотренных законом; 6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронным путем; 7) защита персональных данных работника от незаконного их использования или утраты обеспечивается работодателем за свой счет;
	С.Морарь

1	2
	<p>8) работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами, устанавливающими порядок обработки и хранения персональных данных работников предприятия, а также проинформированы о своих правах и обязанностях в этой области;</p> <p>9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту персональных данных;</p> <p>10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.</p> <p>При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать требования, содержащиеся в ст.92 ТК (не сообщать данные третьей стороне без письменного согласия работника, не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника за исключением сведений, касающихся трудовых обязанностей и др.).</p> <p>В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работник пользуется правами, указанными в ст.93 ТК (получение полной информации о своих персональных данных и порядке их обработки, свободный бесплатный доступ к ним, обжалование неправомерных действий работодателя и т.д.).</p> <p>Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, хранение, обработку и защиту персональных данных работника, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст.94 ТК). В частности, виновные лица могут быть привлечены к дисциплинарной (статьи 206-211 ТК), административной (статьи 41 и 219 Кодекса об административных правонарушениях) и уголовной (статьи 176, 177, 259 и 331 Уголовного кодекса) ответственности.</p>
РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	
Глава I. Рабочее время	
52.	<p>О суммированном учете рабочего времени</p> <p>Согласно ст.99 ТК на предприятиях может быть введен суммированный учет рабочего времени при условии, что его продолжительность не превышает установленное Трудовым кодексом число рабочих часов. При этом учетный период не должен превышать одного года, а ежедневная продолжительность рабочего времени (смены) не может превышать 12 часов. Порядок применения суммированного учета рабочего времени, определяется правилами внутреннего распорядка предприятия и коллективным трудовым договором с учетом ограничений, установленных для отдельных профессий коллективными соглашениями на национальном и отраслевом уровнях, действующим законодательством, а также международными актами, одной из сторон которых является Республика Молдова.</p> <p>Руководствуясь вышеизложенным, а также теорией трудового права, считаем возможным отметить, что введение на предприятии суммированного учета рабочего времени допускается лишь при соблюдении следующих условий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) по условиям производства или работы не может быть соблюдена установленная законом для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени; 2) порядок применения суммированного учета рабочего времени должен быть определен правилами внутреннего распорядка предприятия и коллективным трудовым договором с учетом ограничений, установленных для отдельных профессий коллективными соглашениями на национальном и отраслевом уровнях, действующим законодательством, а также международными актами, одной из сторон которых является Республика Молдова;

С.Морарь

1	2
	<p>3) продолжительность рабочего времени при суммированном учете рабочего времени не должна превышать установленное Трудовым кодексом для данной категории работников число рабочих часов (за принятый учетный период – несколько недель, месяц, квартал, год). В целях соблюдения указанного условия переработка в одни дни учетного периода может компенсироваться недоработкой в другие дни того же учетного периода или дополнительными днями отдыха;</p> <p>4) учетный период не должен превышать одного года;</p> <p>5) ежедневная продолжительность рабочего времени (смены) не может превышать 12 часов. Однако, 12 часов не следует рассматривать как стабильную ежедневную продолжительность рабочего времени (смены), а лишь как предел до которого может увеличиваться ежедневная продолжительность рабочего времени (смены) в случае производственной необходимости.</p>
53.	<p>О переходе предприятия (учреждения) на 3-х или 4-х дневную рабочую неделю при соблюдении 40 рабочих часов в неделю</p> <p>В соответствии с ч.(3) ст.98 ТК распределение рабочего времени допускается в пределах сжатой рабочей недели, состоящей из четырех (по 10 часов ежедневно) или четырех с половиной дней (4 дня по 9 часов и 1 день – 4 часа), при условии, что продолжительность недельного рабочего времени не будет превышать предельную норму – 40 часов в неделю.</p> <p>Работодатель, вводящий сжатую рабочую неделю, обязан соблюдать специальные нормы, касающиеся продолжительности ежедневного рабочего времени для женщин и молодежи.</p> <p>Согласно ч.(4) ст.98 ТК вид рабочей недели, режим труда – продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, перерывы, чередование рабочих и нерабочих дней – устанавливаются правилами внутреннего распорядка предприятия и/или индивидуальными трудовыми договорами. Данный вопрос может быть также урегулирован коллективным трудовым договором (п. d)) ч.(2) ст.31 ТК и/или коллективным соглашением (п. c) ч.(2) ст.35 ТК).</p>
54.	<p>Гибкий рабочий день и допускается ли он вообще?</p> <p>Понятие «гибкий рабочий день» вытекает из содержания частей (7) – (9) ст.100 ТК, согласно которым:</p> <p>а) работодатель может установить индивидуальные графики работы в режиме гибкого рабочего времени с письменного согласия работника (или по его инициативе), если такая возможность предусмотрена правилами внутреннего распорядка предприятия или коллективным трудовым договором;</p> <p>б) на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, рабочий день может быть разделен на части (две, три и т.д.) в установленном законом порядке при условии, что общая продолжительность рабочего времени не превышает нормальной продолжительности ежедневной работы;</p> <p>с) рабочий день может быть разделен на две части – фиксированную, в течение которой работник находится на своем рабочем месте (например, с 10.00 и до 15.00 часов), и гибкую (подвижную), в течение которой работник выбирает время прихода (например, от 7.00 до 10.00 часов) и ухода (к примеру, с 15.00 до 18.00 часов) с соблюдением нормальной продолжительности ежедневной работы (8 часов).</p>

1	2
	<p>Конкретный порядок и условия применения гибкого рабочего дня регламентируются индивидуальным трудовым договором (п.1) ч.(1) ст.49 и п. е) ч.(2) ст.68 ТК), коллективным трудовым договором (п. d) ч.(2) ст.31 ТК), коллективным соглашением (п. с) ч.(2) ст.35 ТК) и правилами внутреннего распорядка предприятия (п. g) ч.(1) ст.199 ТК).</p>
55.	<p>О режиме рабочего времени и времени отдыха для работников, направленных в служебные командировки</p> <p>В соответствии со ст.70 ТК работник может быть направлен в служебную командировку на срок не более 60 календарных дней. Служебной командировкой является направление работника согласно приказу (распоряжению, решению, постановлению) работодателя на определенный срок для выполнения трудовых обязанностей вне постоянного места работы (ч.(1) ст.174 ТК).</p> <p>Согласно п.12 Положения о командировании работников предприятий, учреждений и организаций РМ, утвержденного постановлением Правительства РМ № 836 от 24.06.2002г. („Monitorul Oficial al RM, 2002г., № 95, ст.939), на работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех предприятий (учреждений, организаций), на которые они командированы.</p> <p>Взамен не использованных во время командировки дней отдыха другие дни отдыха работнику не предоставляются.</p> <p>Если работник специально командирован для работы в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится на основании ст.158 ТК. В тех случаях, когда работник по приказу работодателя выезжает в командировку в выходной день, ему по возвращении предоставляется другой день отдыха согласно ч.(2) ст.158 ТК. Вопрос о явке на работу в день отъезда в командировку и в день прибытия из нее решается по договоренности (письменной или устной) между работником и работодателем.</p>
56.	<p>О работе по совместительству</p> <p>Следует различать две разновидности работы по совместительству:</p> <p>a) работа по совместительству в рамках одного и того же предприятия – совмещение профессий (должностей);</p> <p>b) работа по совместительству на другом или на других предприятиях.</p> <p>Если говорить о работе по совместительству в рамках одного и того же предприятия (совмещение профессий (должностей)), отметим, что работа по обеим профессиям или должностям (основной и совмещаемой) должна выполняться в пределах нормальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной статьями 95 и 100 ТК (8 часов в день и 40 часов в неделю). Что касается оформления совмещения профессий или должностей, отметим следующее.</p> <p>Если работник был принят на работу только на основании приказа работодателя (порядок приема на работу, применявшийся до вступления в силу нового Трудового кодекса), работа по совместительству оформляется таким же образом, то есть приказом работодателя, изданным на основании письменного согласия работника. Если же работник был принят на работу на основании заключенного в письменной форме индивидуального трудового договора (с последующим изданием приказа о приеме на работу), работа по совместительству оформляется посредством подписания сторонами индивидуального трудового договора, дополнительного соглашения к данному договору и издания работодателем соответствующего приказа.</p>

Т.Капша

С.Морарь

1	2
	<p>Оплата труда при совмещении профессий (должностей) в рамках одного и того же предприятия осуществляется в соответствии со статьей 156 ТК. Работа по совместительству на другом или на других предприятиях, должна выполняться на основании отдельного индивидуального трудового договора (ч.(5) ст.267 ТК). Данный факт должен быть указан и в приказе работодателя, посредством которого согласно ст.65 ТК оформляется прием работника на работу.</p> <p>Продолжительность рабочего времени по месту работы по совместительству устанавливается в соответствии со ст.271 ТК.</p> <p>Оплата труда в случае работы по совместительству на другом или на других предприятиях осуществляется в соответствии со ст.155 ТК.</p>
57.	<p>О приеме на работу с неполным рабочим временем</p> <p>Согласно ч.(1) ст.97 ТК, как при приеме на работу, так и впоследствии по соглашению между работником и работодателем, могут быть установлены неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По просьбе беременной женщины, работника, имеющего детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов в возрасте до 16 лет (в т.ч. находящихся на его попечении) или работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан установить для них неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.</p> <p>Оплата труда в случаях установления неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ч.(2) ст.97 ТК). В то же время, работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений его прав, касающихся исчисления трудового стажа, в т.ч. страхового стажа за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством, продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, других трудовых прав (ч.(3) ст.97 ТК).</p>
58.	<p>Продолжительность работы (смены) в ночное время</p> <p>Согласно ст.103 ТК работой в ночное время считается работа с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.</p> <p>Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если коллективным трудовым договором не установлено иное.</p>
59.	<p>О видах рабочей недели</p> <p>Согласно ст.98 ТК, рабочее время распределяется в пределах недели, как правило, равномерно и составляет 8 часов в день в течение пяти дней с двумя выходными днями. На предприятиях, где с учетом специфики работы введение пятидневной рабочей недели является нецелесообразным, в порядке исключения допускается установление коллективным трудовым договором и/или внутренним распорядком предприятия шестидневной рабочей недели с одним выходным днем.</p> <p>Распределение рабочего времени может осуществляться и в пределах сжатой рабочей недели, состоящей из четырех или четырех с половиной дней, при условии, что продолжительность недельного рабочего времени не будет превышать предельно допустимую законом норму, предусмотренную частью (2) статьи 95 ТК.</p>

1	2
	<p>Работодатель, вводящий сжатую рабочую неделю, обязан соблюдать специальные нормы, касающиеся продолжительности ежедневного рабочего времени для женщин и молодежи. Вид рабочей недели, режим труда – продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, перерывы, чередование рабочих и нерабочих дней – устанавливаются правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным и/или индивидуальным трудовыми договорами.</p> <p>Таким образом, действующее законодательство РМ предусматривает следующие три вида рабочей недели:</p> <p>а) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;</p> <p>б) шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;</p> <p>с) сжатая рабочая неделя, состоящая из четырех или четырех с половиной дней.</p> <p>Вид рабочей недели устанавливаются правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным и/или индивидуальным трудовыми договорами</p>
Глава II. Время отдыха	
60.	<p>О последствиях совпадения дней ежегодного оплачиваемого и медицинского отпуска с новогодними праздниками</p> <p>В соответствии с ч.(5) ст.111 Трудового Кодекса Республики Молдова (далее – ТК) в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительству предоставлено право переносить выходные (рабочие) дни на другие дни.</p> <p>Такое право, предоставленное законодателем Правительству, соответствует требованиям ч.(2) ст.102 Конституции, согласно которым правительственные постановления принимаются для организации исполнения законов (включая нормы ТК).</p> <p>В свою очередь, исходя из содержания пунктов а) и d) ст.3 ТК положения данного кодекса распространяются на всех наемных работников предприятий нашей страны, с одной стороны, и на всех работодателей, занятых в публичном, частном или смешанном секторе, использующем наемный труд, с другой стороны.</p> <p>Таким образом, положения п.1 Постановления Правительства № 1410 от 10.12.2008г. «О рабочих днях и днях отдыха в январе-марте 2009г.» (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, № 221-222, ст.1412) о признании 2, 5, 6 и 9 января 2009г. Днями отдыха, а субботы 17 и 31 января, 21 февраля и 14 марта 2009г. – рабочими днями, согласуются полностью с требованиями ч.(2)ст.102 Конституции, ст.3 и ч.(5) ст.111 ТК и распространяются на все предприятия независимо от вида собственности (включая предприятия частного бизнеса), организационно-правовой формы и ведомственной подчиненности или отраслевой принадлежности. Об этом же говорится дополнительно в п.2 данного правительственного постановления, согласно которому руководителям предприятий, учреждений и организаций (независимо от сектора экономики) необходимо обеспечить в объявленные рабочие дни (17 и 31 января, 21 февраля и 14 марта 2009г.) эффективную работу руководимых единиц.</p>

1	2
	<p>Итак, в случае совпадения дней ежегодного оплачиваемого отпуска, в котором находится работник, с новогодними нерабочими праздничными днями (1, 7 и 8 января) и выходными днями (2 – 6, 9 – 11 января) необходимо руководствоваться требованиями ст.113 ТК, согласно которым ежегодный отпуск исчисляется в календарных днях без учета нерабочих праздничных дней (то есть, по существу, отпуск продлевается на три праздничных дня: 1, 7 и 8 января). Поскольку ежегодный отпуск исчисляется в календарных днях, то все выходные дни (2 – 6, 9 – 11 января) засчитываются полностью в дни отпуска (а не исключаются из числа отпускных дней).</p> <p>При совпадении дней медицинского отпуска, в котором вынужден находиться заболевший работник, с упомянутым выше нерабочими праздничными днями (3 дня) и выходными днями (8 дней), такой отпуск не продлевается на число праздничных или выходных дней (они все засчитываются в период медотпуска).</p> <p>После окончания ежегодного отпуска (например, 14 января 2009г.) либо медицинского отпуска (скажем, 15 января 2009г.) работнику следует учесть, что в связи с его выходом на работу, на него распространяется в дальнейшем полностью (без каких-либо исключений) действующий на предприятии режим труда и отдыха, в том числе пересмотренный с учетом перенесенных рабочих дней (объявленных рабочих суббот) согласно Постановления Правительства № 1410 от 10.12.2008г. Иначе говоря, автономный правовой режим времени (дней) отдыха работника на период его нахождения в ежегодном отпуске, либо дней на время медицинского отпуска не связан юридически с ежемесячным или еженедельным режимом рабочего времени и времени отдыха, действующим на предприятии как параллельно на период таких отпусков, так и после их окончания, который должен быть соблюден всеми работниками (за исключением находящихся в ежегодных или других отпусках). В данном случае речь идет не об отработывании ими перенесенных Правительством рабочих дней (совпавших с периодом того или иного отпуска), а о соблюдении в полном объеме установленного (измененного) режима труда и отдыха на предприятии без каких-либо изъятий после окончания этих отпусков.</p> <p>Оплата нерабочих праздничных дней при их совпадении с периодом ежегодного отпуска либо медицинского отпуска производится неодинаково. Так, согласно ч.(1) ст.113 ТК нерабочие праздничные дни не учитываются в составе календарных дней, приходящихся на период ежегодного оплачиваемого отпуска. Следовательно, все три новогодних праздничных дня (1, 7 и 8 января) оплачиваются на общих основаниях (путем сохранения средней заработной платы – ч.(1) ст.111 ТК), несмотря на то, что такие дни приходятся на период ежегодного отпуска.</p> <p>Относительно новогодних нерабочих праздничных дней, совпавших с периодом медицинского отпуска ч.(2) ст.75 ТК и п.13 (абзац второй) Порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ № 426 от 26.04.2004г., четко предусматривают, что средняя заработная плата за нерабочие праздничные дни не сохраняется работникам, которые не работали по причине приостановления действия индивидуального трудового договора, согласно статьям 76-78 и 80 ТК. В связи с этим, следует отметить, что исходя из положений п. б) ст.76 ТК на период болезни или травмы (т.е. на период медицинского отпуска) действие индивидуального трудового договора приостанавливается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Поэтому правовых оснований для сохранения средней заработной платы работнику на время нерабочих праздничных дней, приходящихся на период его медицинского отпуска, не имеется.</p>

1	2	
61.	<p>О продолжительности ежедневного отдыха</p> <p>Согласно ч.(4) ст.107 ТК продолжительность ежедневного отдыха, охватывающего время между окончанием предыдущего рабочего дня и началом следующего рабочего дня, должна быть не меньше двойной продолжительности ежедневной работы.</p>	С.Морарь
62.	<p>Об оплате нерабочих праздничных дней</p> <p>В соответствии с ч.(1) ст.111 ТК нерабочие праздничные дни (всего 12 дней) предоставляются работникам с сохранением средней заработной платы. Такое право работников предусмотрено в п. d) ст.7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, принятого ООН (ратифицированного постановлением Парламента № 217-ХІІ от 28.07.1990г.), гарантирующего вознаграждение за праздничные дни, и п. 2) ст.2 Европейской социальной хартии, принятой Советом Европы (ратифицированной Законом № 484-ХV от 28.09.2001г.), согласно которому наше государство обязалось обеспечить оплачиваемые праздничные дни. При этом следует учесть, что исходя из ч.(2) ст.4 Конституции и ст.13 ТК при наличии несоответствий между международно-правовыми актами, одной из сторон которых является Республика Молдова, и Трудовым кодексом приоритет имеют международные нормы. Социально-правовой смысл данной нормы заключается в том, что все без исключения наемные работники пользуются правом на оплачиваемые праздничные нерабочие дни, независимо от занимаемой должности, выполняемой работы либо системы оплаты их труда.</p> <p>Иначе говоря, каждый постоянный работник имеет право ежегодно на 12 оплачиваемых праздничных нерабочих дней за исключением п.6 ст.111 ТК. Такое право гарантировано всем работникам согласно п. е) ч.(1) ст.9 ТК, и его предоставление не зависит от применяемых систем оплаты труда (включая месячные оклады).</p> <p>Следует также отметить, что согласно ч.(1) ст.8 ТК в рамках трудовых отношений действует принцип равноправия всех работников, чей труд оплачивается на основании месячных должностных окладов, наравне с остальными работающими, не лишены права на получение помимо своего оклада дополнительной дневной (дневных) оплаты на основании ч.(1) ст.111 ТК за нерабочие праздничные дни в соответствующие месяцы. Поэтому тезис, содержащийся в некоторых разъяснениях и консультациях о неначислении заработной платы за нерабочие праздничные дни для работников, оплачиваемых по месячным окладом, не в полной мере согласуется с нормами Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, Европейской социальной хартии и Трудового кодекса.</p> <p>Для того, чтобы принцип равноправия всех работников был строго соблюден, целесообразно его закрепить согласно ч.(2) ст.11 ТК дополнительными гарантиями в индивидуальных трудовых договорах, коллективных трудовых договорах и коллективных соглашениях, направленных на неукоснительное соблюдение и реализацию данного права.</p>	Т.Капша

1	2	
63.	<p>Еще раз об оплате за нерабочие праздничные дни</p> <p>Согласно ч.(1) ст.111 ТК в Молдове установлены 12 нерабочих праздничных дней в году с сохранением средней заработной платы. Средняя заработная плата, которая сохраняется работникам в нерабочие праздничные дни, за исключением п.6 ст.111 ТК, исчисляется в соответствии с Порядком исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РМ № 426 от 26.04.2004г., за календарный день, исходя из 3-х месячного расчетного периода, без учета сумм, выплачиваемых с периодичностью, превышающей три месяца.</p> <p>При этом средняя заработная плата за нерабочие праздничные дни не сохраняется работникам, которые в промежутке времени календарного месяца, содержащего нерабочие праздничные дни, не работали в связи с приостановлением действия индивидуального трудового договора в соответствии со статьями 76, 77, 78 и 80 ТК (болезнь, технический простой, отпуск без сохранения заработной платы, курсы профессиональной подготовки, уход за больным ребенком или за больным членом семьи, участие в забастовке и т.д.).</p> <p>В нерабочие праздничные дни, согласно ч.(2) ст.111 ТК, допускаются работы, приостановление которых невозможно в связи с производственно-техническими условиями (непрерывно действующие предприятия), работы, вызванные необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы. Оплата труда за работу в нерабочие праздничные дни производится в порядке, определенном в ст.158 ТК с учетом п.6 ст.111 ТК, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работникам со сдельной оплатой труда – не менее чем по двойным сдельным расценкам; - работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки; - работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. <p>Таким образом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работник, отдыхающий в нерабочий праздничный день, помимо заработной платы, начисленной за отработанные дни, должен получить дополнительно один среднедневной заработок, исчисленный за календарный день; - работник, для которого нерабочий праздничный день по установленному графику работы является рабочим днем, в пределах месячной нормы рабочего времени (водитель троллейбуса, продавец, работник ТЭЦ и т.д.), кроме основного заработка, получит дополнительно один среднедневной заработок, исчисленный за календарный день, и компенсацию за работу в праздничный день в размере дневного заработка, исчисленного по тарифным ставкам или сдельным расценкам; - работник, отработавший смену в нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени, кроме заработка за отработанные по установленному графику дни получит дополнительно один среднедневной заработок, исчисленный за календарный день, дневную ставку за дополнительно отработанный день и компенсацию за работу в праздничный день в размере дневной тарифной ставки или дневного заработка, исчисленного по сдельным расценкам. 	Г.Сырку

1	2
	<p>Пример: Работник SA „Ară-Canal” Д.Русу 1 мая 2006г. отработал согласно установленному графику, а 9 мая – был привлечен к работе для устранения производственной аварии. Ему установлен месячный оклад 1500 леев. Количество рабочих дней по графику в мае – 21. Данные об отработанном времени и начисленной заработной плате за 3-х месячный расчетный период (февраль-апрель 2006г.) указаны в следующей таблице:</p>

Месяцы	Количество календарных дней за вычетом праздничных дней	Количество рабочих дней по графику 5-ти дневной рабочей недели	Фактически отработано дней	Всего начислена заработная плата за фактически отработанные дни с месячными премиями и доплатами
Февраль	28	20	20	2250
Март	31-1	22	4	400
Апрель	30-2	19	16	2230
Итого:	86	61	40	4880

Расчеты:

- 1) делением начисленной за расчетный период заработной платы на количество отработанных дней, определяем среднюю заработную плату за один рабочий день в расчетном периоде: - $4880 : 40 = 122,0$ лея;
- 2) умножаем средней заработной платы за один рабочий день на коэффициент, равный соотношению числа рабочих дней по графику в расчетном периоде и числа календарных дней за тот же период, определяем среднюю заработную плату за один календарный день для выплаты средней заработной платы за праздничные дни 1 и 9 мая: - $122,0 \times \frac{61}{86} = 122,0 \times 0,70930 = 86,53$ лея;
- 3) делением месячного оклада на количество рабочих дней по графику в мае, определяем дневную ставку работника Д.Русу: - $1500 : 21 = 71,43$ лея;
- 4) определяем дополнительные выплаты, которые должны быть произведены работнику Д.Русу в мае в связи с работой в праздничные дни:
 - а) сохраненный средний заработок за два календарных праздничных дня 1 и 9 мая: - $86,53 \times 2 = 173,06$ лея;
 - б) компенсация за работу в праздничный день 1 мая по графику, в пределах месячной нормы рабочего времени: - $71,43 \times 1 = 71,43$ лея;
 - в) оплата труда за отработанный сверх месячной нормы день 9 мая и компенсация за работу в указанный праздничный день: - $71,43 \times 1 + 71,43 = 142,86$ лея;
 - д) всего дополнительная оплата за май: - $173,06 + 71,43 + 142,86 = 387,35$ лея

Глава III. Ежегодные отпуска**64. О правовом регулировании отпусков в Республике Молдова**

С.Морарь

Ежегодный оплачиваемый отпуск – это предусмотренный законом непрерывный отдых работника в течение установленного количества календарных дней в году.

В соответствии со ст.112 **ТК** право на ежегодный оплачиваемый отпуск гарантируется всем работникам и не может быть предметом уступки, отказа или ограничения. Любое соглашение о полном или частичном отказе от этого права является недействительным.

Правом на ежегодный оплачиваемый отпуск пользуется каждый работник, работающий на основании индивидуального трудового договора. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска согласно ч.(1) ст.113 **ТК** составляет не менее 28 календарных дней без учета нерабочих праздничных дней, которые в свою очередь предусмотрены в ч.(1) ст.111 **ТК**.

Анализируя ч.(1) ст.113 **ТК**, отметим, что законодатель установил лишь минимальную продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – не менее 28 календарных дней. На уровне предприятия в коллективном трудовом договоре может быть предусмотрена и большая продолжительность указанного отпуска.

За первый год работы оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по истечении шести месяцев его непрерывной работы на предприятии. До истечения шести месяцев работы на предприятии оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по письменному заявлению следующим категориям работников (ч.(2) ст.115 **ТК**):

- а) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- б) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- в) другим работникам в соответствии с действующим законодательством.

Работникам, переведенным с одного предприятия на другое, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев работы после перевода (ч.(3) ст.115 **ТК**). Анализируя указанную норму закона, считаем необходимым отметить, что слова «может быть предоставлен» означают, что предоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев работы после перевода не является для работодателя обязанностью, поэтому в каждом конкретном случае соответствующий вопрос решается по усмотрению работодателя. Отпуск за последующие годы работы может предоставляться по письменному заявлению работника в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков (ч.(4) ст.115 **ТК**).

Согласно ч.(1) ст.116 **ТК** график ежегодных оплачиваемых отпусков составляется на следующий год работодателем по согласованию с представителями работников не менее чем за две недели до наступления каждого календарного года.

При составлении графика отпусков учитываются как желание работников, так и необходимость обеспечения нормальной работы предприятия (ч.(2) ст.116 **ТК**). График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не менее чем за две недели до его начала (ч.(5) ст.116 **ТК**). Изменение графика отпусков может быть лишь по соглашению между работником и работодателем.

1	2
	<p>Работающим мужьям, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их письменному заявлению в период нахождения в отпуске их жен, а работникам в возрасте до восемнадцати лет, женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до шестнадцати лет, и одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до шестнадцати лет, - в летнее время или по их письменному заявлению в любое другое время года (части (3) и (4) ст.116 ТК).</p> <p>В соответствии со ст.118 ТК оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно согласно графику, предусмотренному статьей 116 ТК. Работодатель обязан принимать все необходимые меры для того, чтобы работники каждый календарный год использовали оплачиваемые отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен или продлен в случаях нахождения работника в медицинском отпуске, исполнения им государственных обязанностей или в иных случаях, предусмотренных законом. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на работе предприятия, с согласия работника и представителей работников отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год. В этом случае в следующем году работник будет иметь право на два отпуска, которые могут быть совмещены или разделены на части по его письменному заявлению. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с работой во вредных условиях. Обязанность отправлять работника в отпуск лежит на администрации предприятия.</p> <p>Согласно ч.(6) ст.118 ТК время медицинских отпусков, отпусков по беременности и родам и учебных отпусков не включается в ежегодный оплачиваемый отпуск. При совпадении (полностью или частично) ежегодного оплачиваемого отпуска с одним из указанных отпусков на основании письменного заявления работника его ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается на число дней, указанных в документе о предоставлении соответствующего отпуска, выданном в установленном порядке. Замена неиспользованного ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией согласно ч.(5) ст.118 ТК, не допускается, кроме случаев прекращения индивидуального трудового договора работника, не использовавшего свой отпуск. Компенсации за неиспользованные отпуска, в соответствии с ч.(1) ст.119 ТК в случае приостановления действия (пункты е) и м) статьи 76 ТК, пункты d) и е) статьи 77 ТК, пункты а) и d) части (1) статьи 78 ТК) или прекращения индивидуального трудового договора работник имеет право на компенсацию за все неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска, а не за один или два неиспользованных отпуска согласно бытующему на практике мнению. Нельзя не упомянуть и ч.(2) ст.119 ТК, согласно которой работник может использовать по письменному заявлению ежегодный оплачиваемый отпуск за один год с последующим приостановлением действия или прекращением индивидуального трудового договора и получить компенсацию за остальные неиспользованные отпуска.</p> <p>Часть (3) ст.119 ТК предусматривает, что в период действия индивидуального трудового договора неиспользованные отпуска могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы работником (полностью или частично согласно ч.(5) ст.115 ТК) в установленное письменным соглашением сторон время.</p>

1	2
	<p>Далее остановимся более подробно на отпускном пособии.</p> <p>Так, согласно ст.117 ТК за период ежегодного оплачиваемого отпуска, работнику причитается отпускное пособие, размер которого не может быть меньше заработной платы, надбавок и, в отдельных случаях, выходного пособия за соответствующий период. Порядок исчисления отпускного пособия устанавливается постановлением Правительства РМ № 426 от 26.04.2004г. «Об утверждении Порядка исчисления средней заработной платы». Отпускное пособие выплачивается работодателем работнику не менее чем за три календарных дня до начала отпуска.</p> <p>В случае смерти работника, причитающееся ему отпускное пособие, в т.ч. за неиспользованные отпуска, выплачивается в полном размере супругу (супруге), совершеннолетним детям или родителям умершего, а при их отсутствии – другим наследникам в соответствии с действующим законодательством. Необходимо отметить и то, что согласно ч.(4) ст.148 ТК, при освобождении работника до истечения того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, работодатель может удержать из его заработной платы сумму, выплаченную за неотработанные дни отпуска.</p> <p>Анализируя указанную норму закона, отметим, что слова «может удержать» означают, что вопрос о том, удерживать или не удерживать из заработной платы работника сумму, выплаченную за неотработанные дни отпуска, решается по усмотрению работодателя. В то же время, удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, вне зависимости от желания работодателя, если работник прекратил или приостановил свою деятельность по основаниям, указанным в п. е) ст.76 ТК (приостановление действия индивидуального трудового договора в связи с призывом на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу), п. d) ч.(1) ст.78 ТК (приостановление действия индивидуального трудового договора в связи с занятием выборной должности в органе публичной власти, профессионального союза или патроната), пунктах b) – e) и u) ч.(1) ст.86 ТК (увольнение работника в связи с ликвидацией предприятия либо прекращением деятельности работодателя – физического лица; сокращением численности или штата работников предприятия; установлением факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению; установлением факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии и в связи с переводом работника на другое предприятие с его согласия и с согласия обоих работодателей), в случае ухода на пенсию или зачисления в учебное заведение согласно ч.(2) ст.85 ТК, а также в иных случаях, предусмотренных коллективным или индивидуальным трудовым договором либо по соглашению сторон.</p>
65.	<p>Отпуск без сохранения заработной платы</p> <p>Согласно ст.120 ТК по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению с согласия работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней, для чего работодателем издается приказ (распоряжение, решение, постановление).</p>

С.Морарь

1	2
	<p>Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет (или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет), одиноким родителям, не состоящим в браке, имеющим одного ребенка того же возраста, предоставляется ежегодно по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее 14 календарных дней.</p> <p>Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно (полностью или по частям) в периоды, установленные по согласованию с работодателем.</p> <p>Анализируя ч.(1) ст.120 ТК, отметим, что слова «с согласия работодателя может быть предоставлен» означают, что предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренного данной нормой закона, не является для работодателя обязанностью. Следует также отметить, что комментируемая норма закона не содержит перечня уважительных причин для предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы и поэтому в каждом конкретном случае вопрос о предоставлении отпуска и его продолжительности по усмотрению работодателя с учетом возможностей производственного процесса и причин, вызвавших просьбу работника об отпуске.</p> <p>В случае если работодатель находит причину неуважительной или же производственный процесс не позволяет предоставить соответствующий отпуск, он может отказать работнику в просьбе.</p> <p>В целях предупреждения возможных разногласий между работодателем и работниками по поводу предоставления отпуска без сохранения заработной платы необходимо предложить устанавливать случаи предоставления отпуска без сохранения заработной платы, а также его продолжительность в каждом конкретном случае в коллективном трудовом договоре на уровне предприятия.</p> <p>Общая продолжительность отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых работнику в течение года, не ограничивается 60 календарными днями. Ограничение распространяется только на продолжительность одного отдельно взятого отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы, предусмотренный ч.(2) ст.120 ТК, должен предоставляться работодателем в обязательном порядке при условии, что работник или работница, подавшие заявление о предоставлении такого отпуска, относятся к одной из категорий работников, перечисленных в данной норме закона.</p> <p>Одновременно следует отметить, что законодатель установил лишь минимальную продолжительность соответствующего отпуска – не менее 14 календарных дней. Следовательно, на уровне предприятия в коллективном трудовом договоре может быть предусмотрена и большая продолжительность указанного отпуска, исходя из финансовых возможностей предприятия.</p>
66.	<p>Ежегодные дополнительные отпуска</p> <p>В соответствии со ст.121 ТК работники, занятые на работах с вредными условиями труда, незрячие и лица в возрасте до восемнадцати лет пользуются правом на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее четырех календарных дней.</p>
	С.Морарь

1	2	
	<p>Конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается коллективным трудовым договором на основании соответствующего перечня, предусмотренного коллективным соглашением (национальный уровень) № 2 от 09.07.2004г. «Рабочее время и время отдыха», заключенного между Правительством РМ, Национальной конфедерацией патроната РМ, Конфедерацией профсоюзов РМ и Конфедерацией свободных профсоюзов РМ „Solidaritate”.</p> <p>Женщинам, имеющих двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет (или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет), предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью в четыре календарных дня. Коллективными соглашениями, коллективными или индивидуальными трудовыми договорами могут быть предусмотрены и другие категории работников, которым предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, а также иная (большая) продолжительность отпусков, чем предусмотренная в частях (1), (3) и (4). Согласно ст.9 данного Соглашения ежегодные дополнительные отпуска предоставляются на условиях и продолжительностью, указанными в ст.121 ТК.</p> <p>Ст.49 этого же документа, при наличии оправдательных документов, дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вступление работника в брак - 3 дня; - вступление в брак детей работника - 1 день; - рождение или усыновление ребенка - 1 день; - смерть родителей, мужа (жены), детей - 3 дня; - родственников II степени - 1 день; - матерям, имеющим детей в 1-м и 4-х классах - 1 день в начале учебного года; - члена семьи в ряды Национальной армии - 1 день; - в связи с переездом на другое место жительства – 1 день. 	
67.	<p>Об исчислении стажа работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск</p> <p>Согласно ст.114 ТК в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) время фактической работы; б) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и полностью или частично средняя заработная плата; в) время вынужденного отсутствия на работе в случае незаконного освобождения или незаконного перевода на другую работу и последующего восстановления на работе; г) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал различные выплаты из средств бюджета государственного социального страхования, за исключением времени частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; д) другие периоды времени, предусмотренные коллективными соглашениями, коллективным или индивидуальным трудовым договором, правилами внутреннего распорядка предприятия. 	С.Морарь

1	2
	<p>Если коллективными соглашениями, коллективным или индивидуальным трудовым договором не предусмотрено иное, в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) время отсутствия работника на работе без уважительных причин (прогула); б) время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 6 лет; в) время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней; г) период приостановления действия индивидуального трудового договора, кроме случаев, предусмотренных пунктами а) – г) статьи 76 и пунктом б) статьи 77 ТК.
68.	<p>О понятии «непрерывный трудовой стаж»</p> <p>В соответствии с требованиями ч.(1) ст.114, ч.(3) ст.124, ч.(3) ст.126 и п. а) ч.(1) ст.186 ТК в настоящее время в трудовом законодательстве используются такие понятия о продолжительности (стаже) работы наемного работника, как: «стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск», «трудовой стаж», «стаж работы по специальности», «страховой стаж» и «стаж работы на данном предприятии».</p> <p>Понятие «непрерывный трудовой стаж» в законодательстве о труде и о социальном страховании (используемое раньше) в настоящее время не применяется, поскольку оно безвозвратно утратило свое социально-правовое значение после вступления в силу с 01.01.2005г. Закона о пособиях по временной нетрудоспособности и других пособиях социального страхования № 289-XV от 22 июля 2004г. (Monitorul Oficial al RM, 2004, № 168-170, ст.773).</p> <p>Основным видом трудового стажа работника в настоящее время является «страховой стаж» (который может быть как непрерывным, так и прерванным – без каких-либо негативных правовых последствий для работника), необходимый для назначения различных пенсий согласно Закону о пенсиях государственного социального страхования № 156-XIV от 14.10.1998г. (Monitorul Oficial al RM, 1998, № 111-113, ст.683) и отдельных пособий согласно Закону о пособиях по временной нетрудоспособности и других пособиях социального страхования № 289-XV от 22.07.2004г.</p> <p>Так, в частности, согласно п. с) ч.(1) ст.13 Закона о пособиях по временной нетрудоспособности и других пособиях социального страхования при наличии страхового стажа свыше 8 лет (суммарно) пособие по временной нетрудоспособности (на период медицинского отпуска) устанавливается в размере 100 % от среднемесячного дохода работника, исчисляемого в установленном порядке.</p> <p>Следовательно, образовавшийся перерыв сроком 30-40-50 и более календарных дней в трудовом стаже работника между днем его прекращения трудовых отношений и днем трудоустройства на новую работу не имеет правового значения при исчислении общей продолжительности страхового стажа (который суммируется из всех, без исключения, периодов трудовой деятельности, независимо от количества имеющихся перерывов и их длительности).</p>

Т.Капша

1	2	
69.	<p>О разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части</p> <p>Согласно ч.(5) ст.115 ТК ежегодный оплачиваемый отпуск может быть по письменному заявлению работника разделен на две части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней.</p> <p>Разделение ежегодного отпуска по просьбе работника (или работодателя) более чем на две части не допускается. Такая норма гарантирует каждому работнику реализацию его конституционного права на ежегодный оплачиваемый отпуск (который предоставляется либо полностью, либо путем разделения на две части), предусмотренного ч.(2) ст.43 Конституции, а также статьями 3 и 8 Конвенции МОТ № 132 об оплачиваемых отпусках, стороной которой является Республика Молдова (ратифицирована постановлением Парламента РМ № 1330-ХІІІ от 26.09.1997г.).</p> <p>Оплата обеих частей разделенного ежегодного отпуска производится на общих основаниях согласно ст.117 ТК и п.2.</p>	Т.Капша
70.	<p>Об использовании при отзыве работника оставшейся части отпуска</p> <p>В соответствии со ст.122 ТК работник может быть отозван из ежегодного оплачиваемого отпуска приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя только с письменного согласия работника и только в непредвиденных рабочих ситуациях, требующих его присутствия на предприятии (учреждении). В этом случае работник не обязан возвращать пособие за неиспользованный отпуск. Оплата труда отозванного работника производится на общих основаниях (с ведением учета использованного рабочего времени).</p> <p>В случае отзыва из ежегодного отпуска работник должен использовать оставшиеся его дни по прекращении соответствующей ситуации или в другое время в пределах того же календарного года, установленное по соглашению с работодателем. Если работник отказывается от предоставления полагающейся ему неиспользованной части ежегодного отпуска, работодатель должен строго руководствоваться требованиями ч.(2) ст.64 и ч.(2) ст.112 ТК, согласно которым право на ежегодный оплачиваемый отпуск не может быть предметом отказа или ограничения и любое соглашение о полном или частичном отказе от этого права является недействительным. Для этого работодатель должен издать соответствующий приказ (распоряжение, решение, постановление) о предоставлении до конца календарного года работнику неиспользованной части ежегодного отпуска (с указанием на то, что соответствующие дни уже оплачены на основании предыдущего приказа о предоставлении отпуска) и принять действенные меры по выполнению данного приказа.</p>	Т.Капша
71.	<p>О повторном отзыве работника из ежегодного отпуска</p> <p>Статья 122 ТК, регламентирующая порядок отзыва работника из ежегодного оплачиваемого отпуска, к сожалению, не регулирует возможность его повторного отзыва из неиспользованной им части ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставленной в связи с предыдущим отзывом из отпуска.</p> <p>Поскольку непредвиденные рабочие ситуации, требующие присутствия работника на предприятии, согласно ч.(1) ст.122 ТК могут возникать неоднократно, то при таких обстоятельствах возможен повторный отзыв работника из неиспользованной им части ежегодного оплачиваемого отпуска.</p>	Т.Капша

1	2
	<p>Однако при этом, для работника должна быть строго соблюдена трудовая гарантия, предусмотренная ч.(3) ст.122 ТК, согласно которой ему по прекращении соответствующей ситуации предоставляется неиспользованная им часть отпуска в пределах того же календарного года. Следует также иметь в виду, что не предоставление неиспользованной части отпуска до конца года не означает утраты права на ее использование в дальнейшем. Это право сохраняется до ее фактического использования.</p>
72.	<p>Об установлении дополнительного оплачиваемого отпуска за интенсивность труда</p>
	<p>Из содержания ч.(5) ст.121 ТК вытекает, что коллективными соглашениями, коллективными или индивидуальными трудовыми договорами могут быть предусмотрены и другие категории работников, которым предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (помимо работников, указанных в частях (1), (3) и (4) ст.121 ТК).</p> <p>В связи с этим следует отметить, что согласно ст.9 Коллективного соглашения (национальный уровень) № 2 от 09.07.2004г. между Правительством, Патронатом и профсоюзами (Monitorul Oficial al RM, № 112-118 от 16.07.2004г., ст.968) руководящим работникам и специалистам предприятий, труд которых требует повышенных психоэмоциональных усилий (в т.ч. вследствие интенсивности труда), может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 7 календарных дней. Условия предоставления дополнительного отпуска и круг лиц оговариваются в коллективном или индивидуальном трудовом договоре.</p>
73.	<p>Об отпуске без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней</p>
	<p>В соответствии с п. с) ч.(2) ст.114 ТК время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы (предоставленного согласно ст.120 ТК) продолжительностью более 14 календарных дней не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, если коллективными соглашениями, коллективным или индивидуальным трудовым договором не предусмотрено иное. Поскольку в данном случае отпуск без сохранения заработной платы был предоставлен работнику продолжительностью в 2 месяца, то этот 2-х месячный период исключается из стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, если коллективными соглашениями (заключенными на территориальном, отраслевом или национальном уровнях согласно статьям 35-40 ТК), коллективным трудовым договором (заключенным на уровне предприятия согласно статьям 30-34 ТК) или индивидуальным трудовым договором (заключенным между работником и работодателем согласно статьям 45-64 ТК) не предусмотрены в результате переговоров между сторонами другие условия. К примеру, в указанных договорных актах могут быть установлены более длительные периоды отпусков без сохранения заработной платы, которые засчитываются в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск (один, полтора или два месяца) либо положение о включении в данный стаж всех отпусков без содержания, независимо от их продолжительности (в пределах двух месяцев, установленных в ст.120 ТК).</p> <p>По общему правилу, если работнику предоставлен 2-х месячный отпуск без сохранения заработной платы в течение первого года его работы на данном предприятии, то 6-ти месячный стаж непрерывной работы на этом предприятии, необходимый для предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска (авансом) согласно ч.(1) ст.115 ТК, продлевается дополнительно на 2 месяца.</p>

1	2
	<p>Согласно ч.(4) ст.115 ТК ежегодный оплачиваемый отпуск за последующие годы может предоставляться по письменному заявлению работника в любое время рабочего года (исчисляемого со дня приема его на работу на данном предприятии) в соответствии с графиком отпусков. Если до предоставления ежегодного отпуска за последующие годы работник находился в отпуске без содержания свыше двух календарных недель (14 календарных дней), то этот срок исключается из периода рабочего года, в счет которого он получает ежегодный отпуск.</p> <p>Иначе говоря, рабочий год в таком случае продлевается на срок отпуска без сохранения заработной платы.</p> <p>Таким образом, согласно ст.117 ТК оплата отпускного пособия при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск (в т.ч. и авансом), во всех случаях без исключения, производится в полном размере, исходя из полной продолжительности полагающегося ему ежегодного отпуска, а не пропорционально отработанному периоду до ухода работника в отпуск, как неверно (ошибочно) исчисляется порой на отдельных предприятиях (особенно частного сектора экономики), что вызывает ненужные трудовые споры, разрешаемые судебными инстанциями обычно в пользу работника.</p>
74.	<p>О включении в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск. периоды медицинского отпуска или отпуска по беременности и родам</p> <p>В соответствии с п. d) ч.(1) ст.114 ТК время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал различные выплаты из средств бюджета государственного социального страхования, за исключением времени частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.</p> <p>Следовательно, периоды оплачиваемого медицинского отпуска, предоставленного согласно ст.123 ТК, а также отпуска по беременности и родам, предоставленного на основании ст.124 ТК, включаются в стаж работы, необходимый для получения ежегодного оплачиваемого отпуска.</p> <p>Следует отметить, что оплата медицинских отпусков и отпусков по беременности и родам производится по новым правилам, предусмотренным Законом о пособиях по временной нетрудоспособности и других пособиях социального страхования № 289-XV от 22.07.2004г. (Monitorul Oficial al RM, № 168-170 от 10.09.2004г., ст.773).</p> <p>В то же время п. d) ч.(2) ст.114 ТК устанавливает, что период приостановления действия индивидуального трудового договора (к которому относится также время отпуска по беременности и родам, болезни или травмы согласно пунктам а) и б) ст.76 ТК) не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, если коллективными соглашениями, коллективным или индивидуальным трудовыми договорами не предусмотрено иное.</p> <p>Как же быть в ситуации, когда положения п. d) ч.(1) ст.114 ТК частично противоречат требованиям п. d) ч.(2) ст.114 ТК?</p> <p>Во избежание различных толкований содержания этих норм представляется целесообразным закрепить дополнительно необходимость включения периодов медицинских отпусков и отпусков по беременности и родам в стаж работы для ежегодных отпусков в коллективных соглашениях, коллективных трудовых договорах, индивидуальных трудовых договорах и правилах внутреннего распорядка предприятия на основании п. е) ч.(1) ст.114 ТК.</p>
	Т.Капша

1	2
	<p>С другой стороны, следует иметь в виду, что согласно п.4 ст.5 Конвенции МОТ № 132 об оплачиваемых отпусках, стороной которой является Республика Молдова (ратифицирована постановлением Парламента № 1330-ХІІІ от 26.09.1997г.), периоды болезни, несчастного случая или отпуска по беременности и родам засчитываются в стаж работы, необходимый для ежегодного оплачиваемого отпуска. На основании ч.(2) ст.4 Конституции и ст.13 Трудового кодекса, если международной конвенцией, одной из сторон которой является Республика Молдова, предусмотрены иные положения, чем содержащиеся в ТК, приоритет имеют международные нормы.</p>
75.	<p>О предоставлении оплачиваемого отпуска с последующей отставкой работника</p> <p>Согласно ч.(1) ст.85 ТК работник имеет право на отставку –расторжение по собственной инициативе индивидуального трудового договора, заключенного на неопределенный срок, - известив об этом работодателя письменным заявлением за 14 календарных дней.</p> <p>Конкретизируя вышеуказанную норму, отмечаем, что извещение (предупреждение) работодателя об отставке преследует одну цель – предоставить работодателю возможность подыскать другого работника на вакантную должность. Поэтому работник вправе известить (предупредить) работодателя о своей отставке как непосредственно в период работы, так и перед уходом в ежегодный оплачиваемый отпуск, во время ежегодного оплачиваемого отпуска, а также во время отпуска без сохранения заработной платы, учебного и медицинского отпусков.</p> <p>Исходя из вышеизложенного, в случае, когда работник подал заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с последующей отставкой, его нельзя обязать отработать еще 14 календарных дней после истечения срока ежегодного оплачиваемого отпуска, поскольку извещение (предупреждение) работодателя об отставке уже было осуществлено.</p>
Глава IV. Социальные отпуска	
76.	<p>О размере пособия в связи с медицинским отпуском</p> <p>Согласно ч.(2) ст.123 ТК порядок установления, исчисления и выплаты пособий в связи с медицинским отпуском из средств бюджета государственного социального страхования предусмотрен действующим законодательством.</p> <p>Исходя из требований п.25 Основных условий обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию (Приложение № 1 к Постановлению Правительства № 108 от 03.02.2005г. Положения об условиях назначения, порядке исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности и других пособий социального страхования), пособие в связи с медицинским отпуском, кроме случаев трудового увечья или профессионального заболевания, устанавливается дифференцированно, в зависимости от продолжительности страхового стажа получателя:</p> <p>а) 60 % основы для исчисления пособия, установленной в п.23 настоящего положения, - при наличии страхового стажа до 5 лет;</p> <p>б) 70 % основы для исчисления пособия, установленной в п.23 настоящего положения, - при наличии страхового стажа от 5 до 8 лет;</p>

1	2
	<p>с) 100 % основы для исчисления пособия, установленной в п.23 настоящего положения, - при наличии страхового стажа свыше 8 лет.</p> <p>В страховой стаж включаются все застрахованные периоды с первого дня работы до наступления застрахованного риска согласно данным трудовой книжки, а после внедрения персонального учета в системе социального страхования – согласно справке, выданной органами социального страхования.</p> <p>В страховой стаж также включаются периоды выполнения срочной или сокращенной военной службы, период ухода за ребенком в возрасте до 3 лет одним из родителей или, в случае смерти обоих родителей, опекуном и период получения пособия по безработице.</p>
77.	<p>Об отпуске по уходу за ребенком до достижения им шести лет</p>
	<p>Согласно ч.(3) ст.392 ТК регулирование и разрешение правовых ситуаций, связанных с применением трудового законодательства (в т.ч. по вопросу о порядке предоставления дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до шести лет), не урегулированных или не разрешенных на день вступления в силу настоящего кодекса (01.10.2003г.), осуществляются в соответствии с его положениями.</p> <p>Таким образом, постоянно работающая мать, имеющая ребенка в возрасте от трех до шести лет, вправе после 01.10.2003г. обратиться согласно ч.(1) ст.126 ТК к работодателю с письменным заявлением о предоставлении ей дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за своим ребенком на период, оставшийся до достижения им возраста шести лет (например, на период от четырех до шести лет).</p> <p>Следует отметить, что во время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком женщина может работать в условиях неполного рабочего времени или на дому (ч.(2) ст.126 ТК).</p> <p>По инициативе матери действие индивидуального трудового договора может быть приостановлено на период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до шести лет согласно п. а) ч.(1) ст.78 ТК.</p>
78.	<p>О пособиях по материнству</p>
	<p>В соответствии с ч.(1) ст.124 ТК работающим женщинам и женщинам, с которыми работодателем заключен ученический договор, а также женам работников, находящимся у них на содержании, предоставляется отпуск по беременности и родам, включающий дородовой отпуск продолжительностью 70 календарных дней и послеродовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей – 70 календарных дней), с выплатой им пособий в порядке, установленном в ч.(2) ст.123 ТК.</p> <p>Согласно ч.(2) ст.123 ТК порядок установления, исчисления и выплаты пособий в связи с медицинским отпуском из средств бюджета государственного социального страхования предусмотрен действующим законодательством.</p> <p>Исходя из Закона о пособиях по временной нетрудоспособности и других пособиях социального страхования № 289-ХV от 22.07.2004г. и постановления Правительства РМ № 108 от 03.02.2005г. «Об утверждении Положения об условиях назначения, порядке исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности и др. пособий социального страхования» пособие по беременности и родам (по материнству) женщине, находящейся на содержании своего мужа, т.е. неработающей, выплачивается по месту его работы.</p>

Т.Капша

Т.Капша

1	2
<p>Подчеркиваем, что пособие по материнству неработающей беременной жене выплачивается по месту работы ее мужа. Для получения пособия по материнству она должна представить по месту работы своего мужа листок о медицинском отпуске по беременности и родам, удостоверение личности, документ, подтверждающий, что она является безработной, свидетельство о браке. Пособие по материнству неработающим женщинам, находящимся на содержании своих работающих мужей, в соответствии с вышеуказанным постановлением Правительства РМ выплачивается с 01.10.2003г., т.е. со дня вступления в силу Трудового кодекса РМ. Указанное пособие выплачивается в размере 100 % страхового дохода работающего мужа за 6 месяцев до оформления листка о медицинском отпуске неработающей женщины, находящейся на содержании работающего мужа. Неработающая женщина предоставляет по месту работы мужа листок о медицинском отпуске, свидетельство о браке, трудовую книжку.</p> <p>Согласно пункту 15 Положения, утвержденного постановлением Правительства РМ № 108 от 03.02.2005г., пособие выдается на основании листка о медицинском отпуске, а в случае его утери – на основании дубликата, выданного в установленном порядке. Другие документы не могут служить основанием для назначения пособия.</p>	
РАЗДЕЛ V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	
Глава III. Порядок установления и выплаты заработной платы	
79.	<p>О выплате заработной платы</p> <p>Согласно ст.142 ТК работодатель обязан выплачивать работникам заработную плату в рабочие дни, установленные коллективным или индивидуальным трудовым договором, но:</p> <p>а) не реже двух раз в месяц – для работников, труд которых оплачивается повременно или сдельно;</p> <p>б) не реже одного раза в месяц – для работников, труд которых оплачивается на основе месячных должностных окладов.</p> <p>Статья 142 ТК содержит императивную норму, обязывающую работодателя выплачивать работникам заработную плату во всех без исключения случаях.</p> <p>В ч.(1) ст.57 ТК приведен исчерпывающий перечень документов, которые физическое лицо обязано при поступлении на работу предъявить работодателю:</p> <p>а) удостоверение личности или иной документ, удостоверяющий личность;</p> <p>б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда лицо поступает на работу впервые или трудоустраивается по совместительству;</p> <p>с) документы воинского учета – для призывников и резервистов;</p> <p>д) диплом об образовании, квалификационное свидетельство, подтверждающее наличие специальной подготовки, - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или качеств;</p> <p>е) медицинское заключение – в случаях, предусмотренных действующим законодательством.</p> <p>К документам, удостоверяющим личность, согласно ч.(6) ст.163 Налогового кодекса кроме удостоверения личности относится паспорт, а при отсутствии паспорта и удостоверения личности – свидетельство о рождении или другой документ, удостоверяющий личность.</p>
Б.Сосна	

1	2
	<p>Приняв физическое лицо на работу, т.е. при заключении письменного индивидуального трудового договора и издании приказа (распоряжения) о приеме данного лица на работу, работодатель тем самым возложил на себя обязанность начислять работнику заработную плату, удерживать из нее подоходный налог, который перечисляется в бюджет, и выплачивать работнику заработную плату. Нарушение этой обязанности влечет ответственность работодателя перед работником.</p> <p>Невыплата работнику заработной платы не допускается. Согласно ч.(2) ст.330 ТК работодатель, по вине которого была задержана выплата заработной платы, обязан дополнительно выплачивать работнику 0,1 % за каждый день просрочки от суммы, невыплаченной в срок.</p> <p>В данном случае вина работодателя в задержке выплаты работнику заработной платы очевидна, ибо законодательство не обязывает работника сообщать работодателю свой код (CPAS). Таким образом, работодатель, допустивший физическое лицо к работе, обязан во всех без исключения случаях начислять этому лицу заработную плату, удерживать из нее подоходный налог, перечислять его в бюджет и выплачивать заработную плату.</p>
80.	<p>О выплате заработной платы в натуре</p> <p>В соответствии с ч.(3) ст.141 ТК выплата заработной платы в натуре запрещается.</p> <p>Однако, согласно ст.4 Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (ратифицированной постановлением Парламента № 593-ХІІІ от 26.09.1995г.), выплата заработной платы допускается на основании коллективных договоров не только в денежном выражении, но частично и в натуральном эквиваленте, исключая алкогольные напитки и наркотики, при соблюдении следующих условий:</p> <p>а) оплата в натуре является подходящим для личного потребления работника и его семьи или приносит ему пользу;</p> <p>б) такая оплата представляет справедливую и разумную стоимость.</p> <p>Необходимо учесть, что согласно ч.(2) ст.4 Конституции и ст.13 ТК, если международными конвенциями, одной из сторон, которых является Республика Молдова, предусмотрены иные положения, чем содержащиеся в Трудовом кодексе, приоритет имеют международные нормы.</p> <p>Следовательно, при таких обстоятельствах, выплата заработной платы работникам на территории Республики Молдова возможна как в национальной валюте, так и частично в натуральном выражении. Конкретные условия, формы и размеры смешанной выплаты заработной платы предусматриваются в индивидуальных трудовых договорах, коллективных трудовых договорах и в коллективных соглашениях с учетом требований п. а) ч.(2) ст.31; п. а) ч.(2) и ст.35 и п. і) ч.(1) ст.49 ТК.</p> <p>В частности, согласно п.69 Коллективного трудового договора (национальный уровень), между Правительством, Патронатами и Профсоюзами на 2003г. (продленного постановлением Правительства РМ № 367 от 27.03.2003г.) с согласия работника, может быть произведена частичная оплата труда до (50 %) в натуре. При этом, следует учесть, что в соответствии с ч.(4) ст.43 Конституции, обязанность коллективных договоров (их положений) гарантируется.</p>
	Т.Капша

1	2	
81.	<p>Расчет при прекращении индивидуального трудового договора</p> <p>Согласно ст.143 ТК при отсутствии спора о размерах всех причитающихся работнику от предприятия сумм расчет производится:</p> <p>а) в случае прекращения индивидуального трудового договора с работником, продолжающим работать до дня освобождения, - в день освобождения;</p> <p>б) в случае прекращения индивидуального трудового договора с работником, не работающим до дня освобождения (в случае медицинского отпуска, отсутствия на работе без уважительных причин, лишения свободы и пр.), - не позднее, чем на следующий день после предъявления освобожденным работником требования о расчете.</p> <p>В случае возникновения спора о размере сумм, причитающихся работнику при освобождении, работодатель, во всяком случае, обязан выплатить в срок, указанный в части (1), неоспариваемую сумму.</p>	С.Морарь
Глава IV. Оплата труда в особых условиях		
82.	<p>О компенсации сверхурочных работ</p> <p>Действительно, новый Трудовой кодекс не использует понятие «ненормированный рабочий день», поскольку с развитием рыночных отношений любая работа, в том числе выполняемая в условиях увеличенной продолжительности рабочего времени, должна быть компенсирована путем оплаты в порядке, установленном статьей 157 ТК (т.е. в повышенном размере).</p> <p>В частности, в соответствии с ч.(1) ст.157 ТК при повременной оплате труда сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, установленной работнику часовой тарифной ставки (месячного оклада), а за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Следует также отметить, что компенсация сверхурочных работ свободным временем не допускается.</p> <p>Если работники бухгалтерий и иных служб вынуждены работать сверхурочно, необходимо руководствоваться требованиями ст.104 ТК. В частности, согласно частям (4) и (7) ст.104 ТК, выполнение сверхурочных работ (например, для подготовки отчета за квартал или полугодие), допускается, с письменного согласия работника и представителей профсоюзов, на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который доводится до сведения привлеченных работников под расписку.</p>	Т.Капша
Глава V. Нормирование труда		
83.	<p>О нормах труда</p> <p>Согласно ч.(1) ст.167 ТК нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания, численности – устанавливаются работодателем для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда таким образом, чтобы они в то же время соответствовали конкретным условиям предприятия и не создавали чрезмерных нагрузок для работников. Следовательно, работодатель вправе устанавливать и использовать следующие нормы труда:</p> <p>а) норму выработки;</p>	С.Морарь

1	2
	<p>b) норму времени; c) норму обслуживания; d) норму численности.</p> <p><i>Норма выработки</i> представляет собой установленный объем работы (количество единиц продукции), который работник или группа работников (например, бригада) соответствующей квалификации обязана выполнить (изготовить, перевезти и т.д.) в единицу времени в определенных организационно-технических условиях. Нормы выработки разрабатываются для одного работника и группы работников, производящих продукцию, поддающуюся количественному учету и контролю, при условии неизменности состава исполнителей, систематическом выполнении одной и той же работы в течение всей смены.</p> <p><i>Норма времени</i> – это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы работником или группой работников (например, бригадой) соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях производства. Исходя из нормы времени, рассчитываются нормы выработки.</p> <p><i>Под нормой обслуживания</i> понимается количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест и т.д.), которые работник или группа работников (в частности, бригада) соответствующей квалификации обязана обслужить в течение единицы рабочего времени в определенных организационно-технических условиях. Нормы обслуживания применяются для нормирования труда работников, занятых обслуживанием оборудования, рабочих мест, производственных площадей и т.д. К ним также прибегают при установлении норм времени (выработки) при многостаночной работе и полной автоматизации, на аппаратных процессах и т.д. Величина нормы обслуживания зависит от установленной нормы времени на единицу обслуживаемых объектов и от нормы продолжительности рабочего времени.</p> <p><i>Норма численности</i> – это установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работы. Норма численности применяется для определения числа работников по предприятию в целом, по отдельным его подразделениям, по профессионально-квалификационному составу, а также затрат труда по отдельным профессиям, специальностям, группам и видам работ, по отдельным функциям. Необходимо также отметить, что согласно ст.171 ТК, работодатель обязан постоянно обеспечивать технические и организационные условия, исходя из которых, были разработаны нормы труда, и создавать нормальные условия для выполнения работниками норм выработки (обслуживания). К таким условиям относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - исправное состояние машин, станков и приспособлений; - своевременное обеспечение технической документацией; - надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работ, и их своевременная доставка; - своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергии; - соблюдение требований охраны труда и безопасности производства.

1	2
	<p>В случае, если нормы труда больше не соответствуют условиям, для которых они были утверждены, или не обеспечивают полную занятости работников в течение нормальной продолжительности рабочего времени, то в соответствии со ст.169 ТК они могут быть подвергнуты пересмотру или замене. Процедура пересмотра или замены норм труда, а также конкретные ситуации ее применения определяются коллективным трудовым договором и/или коллективными соглашениями. О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме под расписку не менее чем за два месяца.</p>
РАЗДЕЛ VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	
Глава II. Гарантии и компенсации при направлении в служебную командировку и переезде на работу в другую местность	
84.	<p>О служебной командировке</p> <p>Согласно ст.174 ТК, служебной командировкой является направление работника согласно приказу (распоряжению, решению, постановлению) работодателя на определенный срок для выполнения трудовых обязанностей вне постоянного места работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых имеет мобильный или разъездной характер, а также выполнение геологоразведочных, геодезических и топографических работ в полевых условиях служебными командировками не признаются.</p> <p>Таким образом, служебная командировка имеет место, если:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) постоянная работа работника не имеет мобильного или разъездного характера; 2) работник не выполняет геологоразведочные, геодезические или топографические работы в полевых условиях; 3) работник направлен согласно приказу (распоряжению, решению, постановлению) работодателя на определенный срок для выполнения трудовых обязанностей вне постоянного места работы. <p>Говоря о служебной командировке, следует также отметить, что работники, направленные в служебную командировку пользуются правом на гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 175-176 ТК и постановлением Правительства РМ № 836 от 24.06.2002г. «Об утверждении Положения о командировании работников предприятий, учреждений и организаций Республики Молдова».</p>
Глава IV. Гарантии и компенсации работникам в связи с прекращением индивидуального трудового договора	
85.	<p>О лицах, имеющих преимущества в случае сокращения штата работников</p> <p>Исходя из положений ст.183 ТК в случае сокращения численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, имеющим более высокую квалификацию и производительность труда. При равной квалификации и производительности труда преимущественное право на оставление на работе имеют:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) семейные работники, содержащие двух или более лиц; 2) работники, в семьях которых нет других лиц с самостоятельным доходом; 3) работники с большим трудовым стажем на данном предприятии; 4) работники, пострадавшие вследствие несчастного случая на производстве или получившие профессиональное заболевание на данном предприятии;

1	2	3
	<p>5) работники, повышающие свою квалификацию в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от работы;</p> <p>6) инвалиды войны и члены семей военнослужащих, погибших или пропавших без вести;</p> <p>7) участники боевых действий по защите территориальной целостности и независимости страны;</p> <p>8) изобретатели;</p> <p>9) лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь или другие заболевания, связанные с облучением вследствие аварии на Чернобыльской АЭС;</p> <p>10) инвалиды, в отношении которых установлена причинная связь между наступлением инвалидности и аварией на Чернобыльской АЭС, участники ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС в зоне отчуждения в 1986-1990гг.;</p> <p>11) работники, имеющие несколько поощрений за успехи в труде и не имеющие дисциплинарных взысканий;</p> <p>12) работники, которым осталось не более двух лет до установления пенсии по возрасту.</p> <p>Следует отметить, что согласно ч.(3) ст.183 ТК (в редакции Закона № 8-ХVIот 09.02.2006г.), в случае, когда отдельные лица, перечисленные выше (п.п.1) – 12)), соответствуют нескольким критериям, преимущественное право на оставление на работе имеют лица, соответствующие большему числу критериев. При равенстве их количества, преимущественное право на оставление на работе, принадлежит лицу, имеющему больший стаж работы на данном предприятии.</p>	
86.	<p>Порядок сохранения средней месячной заработной платы работников, уволенных в связи с сокращением штата работников, на период их трудоустройства, но не более трех месяцев, если размер выплаченного выходного пособия превышает один месячный заработок</p> <p>Согласно п. а) ч.(1) ст.186 ТК работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, выплачивается выходное пособие в размере средней недельной заработной платы за каждый полный год работы на данном предприятии, но не менее одной средней месячной заработной платы. Порядок исчисления конкретного размера данного пособия определен Постановлением Правительства РМ № 426 от 26.04.2004г. (Официальный Монитор РМ № 73-76 от 07.05.2004г.</p> <p>В соответствии с п. б) ч.(1) ст.186 ГК, указанным выше лицам, гарантируется сохранение средней месячной заработной платы на период трудоустройства, но не более трех месяцев, с зачетом выходного пособия. За третий месяц средняя заработная плата сохраняется при условии, что работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в территориальное агентство занятости населения, был поставлен им на учет в качестве безработного и не был трудоустроен, что подтверждается соответствующей справкой.</p> <p>Если размер выходного пособия превышает (для лиц, проработавших на данном предприятии свыше пяти лет) уровень средней месячной заработной платы, то такой размер не отменяет (ни частично, ни полностью) право сохранения за уволенными работниками их среднего месячного заработка за второй и третий месяц. В трехмесячный срок лишь не зачитывается первый месяц, в счет которого произведена выплата выходного пособия (независимо от его размера).</p>	Т.Капша

1	2	3
87.	<p>О сроке извещения работника об увольнении в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением его численности</p> <p>В соответствии с п. а) ч.(1) ст.184 ТК работодатель обязан известить работника приказом (распоряжением, решением, постановлением) под расписку о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата работников не менее чем за два месяца до их осуществления.</p> <p>В то же время ч.(2) ст.88 ТК предусматривает, что в случае неиздания приказа (распоряжения, решения, постановления) об увольнении работника по истечении двухмесячного срока после предварительного извещения, эта процедура не может быть повторена в течение того же календарного года. В двухмесячный срок не включаются периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске и медицинском отпуске.</p> <p>Сопоставление двух изложенных выше правовых норм позволяет установить, что между ними нет противоречия, наоборот, они гармонично между собой сочетаются</p> <p>Извещение работника о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца предполагает, что в отдельных случаях такое извещение объективно допустимо и более чем за два месяца до его увольнения, а именно, когда двухмесячный срок неизбежно продлевается на периоды указанных выше отпусков – ежегодный, учебный, медицинский. В это время не допускается любое увольнение согласно ч.(2) ст.86 ТК, включающей также дополнительно периоды отпуска по уходу за ребенком в возрасте до шести лет и откомандирования. Кроме того, запрещается увольнение беременных женщин и лиц в период их ухода за ребенком в возрасте до 6 лет согласно ст.251 ТК. Поскольку увольнение работника, в т.ч. извещенного о предстоящем увольнении, в указанные выше периоды не правомерно, то его извещение допустимо и более чем за два месяца.</p> <p>Следует добавить, что первая норма (ст.184 ТК) касается исключительно момента извещения работника, а вторая (ст.88 ТК) – срока увольнения извещенного ранее работника, что далеко не одно и то же.</p> <p>По тем же мотивам нельзя противопоставлять указанные выше нормы с содержанием п. б) ч.(1) ст.88 ТК, согласно которому работодатель должен издать приказ (распоряжение, решение, постановление) об извещении работников под расписку за два месяца до ликвидации предприятия либо сокращения численности или штата работников. Данный пункт следует трактовать в контексте, а не в отрыве от остальных положений ст.88 ТК, связывающих однозначно упомянутый срок с увольнением работника, обусловленным названными причинами (ликвидация, сокращение).</p>	Т.Капша
88.	<p>Об исчислении продолжительности стажа для определения размера пособия при увольнении работника</p> <p>Согласно ч.(3) ст.392 ТК регулирование и разрешение правовых ситуаций, связанных с применением трудового законодательства, не урегулированных или не разрешенных на день вступления в силу ТК (01.10.2003г.), осуществляются в соответствии с его положениями. Суть приведенной правовой нормы состоит в том, что все правовые ситуации (включая исчисление стажа работы на предприятии), не урегулированные трудовым законодательством на день вступления в силу ТК, регламентируются после 01.10.2003г. в соответствии с требованиями ТК, а не прежнего КЗоТа, который был признан утратившим силу согласно п.а) ч.(2) ст.391 ТК и не подлежит применению в дальнейшем.</p>	Т.Капша

1	2	3
	<p>Исходя из изложенного выше, п. а) ч.(1) ст.186 ТК предусматривает, что работникам, уволенным с предприятия в связи с сокращением численности или штата работников, гарантируется выплата выходного пособия в размере средней недельной заработной платы за каждый год работы на данном предприятии, но не менее одной средней месячной заработной платы. Общая продолжительность стажа работы на данном предприятии в этом случае исчисляется со дня заключения индивидуального трудового договора (например, с 01.07.1990г.), а не со дня вступления в силу ТК (01.10.2003г.), как некоторые полагают.</p> <p>Следует отметить, что согласно п. 1) ст.45³ прежнего КЗоТа (1973г.), указанным работникам выплачивалось при увольнении выходное пособие только в размере среднего месячного заработка (независимо от продолжительности стажа работы на данном предприятии). И это несправедливо, поскольку у одного уволенного работника стаж работы на предприятии мог составлять 2-3 года, а у другого – 25-30 лет и общий трудовой вклад был несоизмеримо больше (в 10-15 раз). Поэтому за длительный стаж работы уволенного работника необходимо материально стимулировать, что и предусмотрено указанной выше нормой (п. а) ч.(1) ст.186 ТК).</p> <p>Средняя недельная заработная плата, необходимая для определения размера выходного пособия при увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников на предприятии, исчисляется в соответствии с п/п 2) п.14 Порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РМ № 426 от 26.04.2004г. (Monitorul Oficial al RM, 2004, № 73-76, ст.570), согласно которому выходное пособие определяется путем умножения средней заработной платы за один календарный день на 7 дней (или среднечасовой заработной платы на 40 часов) и на количество полных лет, отработанных на данном предприятии с даты последнего поступления на работу.</p>	
89.	<p>О выплате средней заработной платы за второй и третий месяцы после увольнения работника в связи с сокращением численности</p> <p>Согласно п. b) и c) ч.(1) ст.186 ТК лицам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников предприятия, сохраняется средняя месячная заработная плата на период трудоустройства, но не более трех месяцев, с зачетом выходного пособия. За третий месяц средняя заработная плата сохраняется при условии, что работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в территориальное агентство занятости населения, был поставлен им на учет в качестве безработного и не был трудоустроен, что подтверждено соответствующей справкой.</p> <p>Следовательно, выплата средней месячной заработной платы (налогооблагаемой) на период трудоустройства за второй месяц со дня увольнения производится только по истечении данного месяца при представлении соответствующим лицом двух актов, подтверждающих его правовой статус: удостоверения личности и трудовой книжки. За третий месяц со дня увольнения выплата средней месячной заработной платы (налогооблагаемой) производится только по его истечении при представлении указанным лицом трех документов, подтверждающих его юридический статус, а именно: удостоверения личности, трудовой книжки и соответствующей справки территориального агентства занятости населения.</p> <p>Если период трудоустройства короче двух или соответственно трех месяцев, то выплата заработной платы в таком случае производится пропорционально конкретной продолжительности такого периода.</p>	Т.Капша

1	2
	<p>Логический анализ содержания п. с) ч.(1) ст.186 ТК позволяет констатировать, что соответствующая справка, подтверждающая, что работник был поставлен на учет в качестве безработного и не был трудоустроен, выдается территориальным агентством занятости населения только по истечении периода поиска им места работы, а не в начале или середине такого периода.</p>
Глава V. Другие гарантии и компенсации	
90.	<p>О льготах обучающимся работникам</p> <p>В соответствии с ч.(1) ст.178 ТК работникам, направленным на обучение работодателем или самостоятельно поступившим в высшие или средние специальные учебные заведения, аккредитованные согласно закону, по заочной или вечерней формам обучения и успешно обучающимся в них, работодателем устанавливается сокращенное рабочее время, предоставляются дополнительные учебные отпуска с полным или частичным сохранением средней заработной платы и другие льготы в порядке, установленном Правительством РМ. В настоящее время указанные льготы предоставляются согласно Положению о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях, утвержденному постановлением Правительства РМ № 435 от 23.04.2007г. (Monitorul Oficial al RM № 60-63 от 04.05.2007г.). Необходимо подчеркнуть, что гарантии и компенсации (льготы) работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ч.(1) ст.182 ТК). Работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях для получения второй или третьей специальности (профессии), могут предоставляться определенные гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном коллективным или индивидуальным трудовым договором (ч.(3) ст.182 ТК).</p>
91.	<p>О правах работников-доноров</p> <p>Исходя из требований ст.190 ТК работодатель обязан беспрепятственно отпускать работников-доноров (независимо от производственной или иной обстановки) в учреждения здравоохранения в день сдачи крови или ее компонентов (плазмы и др.) для использования в терапевтических целях, сохраняя за ними среднюю заработную плату и, в случае необходимости, обеспечивая транспортными средствами.</p> <p>В случае сдачи крови или ее компонентов в день, предшествующий выходному дню (выходным дням), свободный день с сохранением средней заработной платы предоставляется работникам-донорам сразу после выходного дня (выходных дней). Работникам-донорам предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови или ее компонентов свободный день с сохранением средней заработной платы.</p> <p>В случае сдачи крови или ее компонентов во время ежегодного оплачиваемого отпуска либо в выходной или нерабочий праздничный день работодатель обязан предоставить работнику-донору другой свободный оплачиваемый день, который с его письменного согласия может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.</p>

Т.Капша

1	2	
	<p>Кроме того, согласно статьям 9 и 10 Закона о донорстве крови №1458-ХІІ от 25.05.1993г. (Monitorul Oficial al RM, 1993, № 7, ст.212) донорам, сдавшим кровь не менее 9 раз за последние 3 года и продолжающим ее сдавать, гарантируется 100 % оплата медицинских отпусков (больничных листов) при всех видах заболеваний и травматизма (включая бытовую травму) независимо от продолжительности страхового стажа.</p> <p>Льготные путевки для отдыха и курортного лечения выдаются в первую очередь донорам, сдавшим кровь не менее 9 раз за последние 3 года.</p> <p>Почетным донорам предоставляются на основании ст.11 указанного Закона преимущественные права:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) на медицинское обслуживание в амбулаториях, поликлиниках и госпитализацию, а также изготовление и получение протезов и других протезно-ортопедических изделий; b) на приобретение по рецептам лекарств по льготным ценам (50 %); c) на получение путевок для отдыха и курортного лечения; d) на получение мест в домах для престарелых; e) на установку телефонов; g) на приобретение билетов на железнодорожный, воздушный, водный и междугородный автомобильный транспорт, а также на спектакли и концерты; h) на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время. <p>Следует подчеркнуть особо, что государство гарантирует донорам предоставление им всех прав, установленных законодательством (ст.12 упомянутого Закона), и, в первую очередь, перечисленных выше.</p>	
92.	<p>Право работников на получение компенсации за износ принадлежащего им имущества</p> <p>Согласно ст.192 ТК, работнику, использующему с согласия или с ведома работодателя и в его интересах личное имущество, выплачивается компенсация за использование и износ принадлежащих работнику транспортных средств, инструментов, оборудования и других материалов и технических средств и возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер и порядок выплаты возмещения определяются письменным соглашением сторон индивидуального трудового договора.</p>	Т.Капша
РАЗДЕЛ VII. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА ПРЕДПРИЯТИЯ. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА		
Глава II. Дисциплина труда		
93.	<p>О применении денежных взысканий</p> <p>В соответствии с ч.(3) ст.206 ТК применение за нарушение трудовой (в т.ч. финансовой) дисциплины штрафов или любых других денежных дисциплинарных взысканий запрещается.</p> <p>Однако следует иметь в виду, что частичное или полное лишение работника премий за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год) в связи с его упущениями в работе (в т.ч. и отдельные нарушения трудовой дисциплины), предусмотренных действующей на предприятии системой премирования согласно ч.(1) ст.137 ТК, не является денежным дисциплинарным взысканием.</p>	Т.Капша

1	2
	<p>Это лишь мера воздействия, применяемая в конкретных ситуациях, указанных в локальном Положении о порядке премирования работников соответствующего предприятия (учреждения).</p>
94.	<p>Об освобождении от платной занимаемой должности избранного руководителя хозяйственного общества (АО, ООО и др.) за допущенные им финансовые нарушения на основании Устава общества</p> <p>Согласно ч.(3) ст.207 ТК работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены (п. d) ч.(1) ст.206 ТК) за нарушения трудовой дисциплины (включая финансовые нарушения) только по решению избравшего их органа и только на законных основаниях.</p> <p>Следовательно, лицо, занимающее выборную и оплачиваемую руководящую должность в хозяйственном обществе, может быть уволено за нарушения финансовой дисциплины только по решению избравшего его органа (общее собрание акционеров и т.д.) и только на законных основаниях, как того требует п. d) ч.(1) ст.206 ТК, а именно: по соответствующим основаниям, предусмотренным в ч.(1) ст.86 ТК.</p> <p>При этом прекращение трудовых отношений производится в строгом соответствии с положениями действующего законодательства с указанием на соответствующую статью закона, ее часть, пункт, подпункт (ч.(3) ст.66 ТК). Увольнение работника только на основании Устава общества признается незаконным.</p> <p>Применительно к данному случаю увольнение указанного выборного работника возможно на основании, предусмотренном в п. j) ч.(1) ст.86 ТК (совершение по месту работы хищения имущества общества), в п. o) ч.(1) ст.86 ТК (подписание руководителем общества необоснованного правового акта, причинившего материальный ущерб обществу) и в п. p) ч.(1) ст.86 ТК (однократное грубое нарушение руководителем общества своих служебных полномочий).</p>
95.	<p>О дисциплинарных взысканиях, применяемых к руководящим работникам</p> <p>Исходя из требований статей 206-210 ТК к любому работнику, включая руководящих работников, за нарушение трудовой дисциплины (в т.ч. финансовой дисциплины) могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) предупреждение; 2) выговор; 3) строгий выговор; 4) увольнение (по основаниям, предусмотренным пунктами g) – r) ч.(1) ст.86 ТК). <p>Дисциплинарное взыскание применяется органом, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения или назначения на должность) данного работника (ч.(1) ст.207 ТК). В соответствии с ч.(3) ст.207 ТК работники, занимающие выборные должности (см. п. h) ст.55 ТК), могут быть уволены в порядке дисциплинарного взыскания (согласно п. d) ч.(1) ст.206 ТК) только по решению избравшего их органа и только на законных основаниях (т.е. за нарушения, указанные в пунктах g) – r) ч.(1) ст.86 ТК).</p>

Т.Капша

Т.Капша

1	2	<p>В частности, следует отметить, что для руководства предприятия (учреждения, организации) предусмотрены, помимо общих оснований, дополнительные основания для увольнения за нарушение трудовой (финансовой) дисциплины, а именно:</p> <p>1) подписание руководителем предприятия (филиала, подразделения), его заместителями или главным бухгалтером необоснованного правового акта (приказа, распоряжения, платежного поручения, акта списания и др.), причинившего материальный ущерб предприятию (п. о) ч.(1) ст.86 ТК);</p> <p>2) однократное грубое нарушение служебных полномочий (например, задержки выплаты заработной платы трудовому коллективу) руководителем предприятия, его заместителями и главным бухгалтером (п. р) ч.(1) ст.86 ТК);</p> <p>3) издание юридически обоснованного приказа (распоряжения, решения, постановления) уполномоченного органа (например, министерства) или собственника (к примеру, учредителя хозяйственного общества) предприятия о досрочном прекращении индивидуального трудового договора (увольнении) с руководителем предприятия за конкретное (конкретные) нарушение (нарушения) трудовой или финансовой дисциплины (пункты b) и c) ст.263 ТК).</p>
РАЗДЕЛ IX. ОХРАНА ТРУДА		
Глава I. Общие положения		
96.	<p>Порядок выплаты пособия по временной нетрудоспособности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания</p> <p>В соответствии с п. г) ч.(1) ст.222 ТК государство обеспечивает защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.</p> <p>Согласно ст.14 Закона о страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний № 756-XIV от 24.12.1999г. (Monitorul Oficial al RM din 23.03.2000, № 31-33, ст.192) застрахованные лица имеют право на получение пособия в период временной нетрудоспособности, явившейся следствием несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.</p> <p>Размер пособия по временной нетрудоспособности составляет 100 % средней месячной застрахованной заработной платы застрахованного лица за последние 6 месяцев, предшествовавших месяцу, в котором произошел соответствующий риск.</p> <p>Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за рабочие дни из первых 20 календарных дней работодателем из собственных средств и с 21-го дня – территориальными структурами Национальной кассы социального страхования из средств бюджета государственного социального страхования.</p> <p>Продолжительность выплаты пособия по временной нетрудоспособности составляет до 180 дней в пределах одного года и исчисляется с первого дня медицинского отпуска.</p> <p>В отдельных случаях, лечащий врач может продолжить медицинский отпуск свыше 180 дней, но не более чем на 30 дней.</p> <p>В случае, когда застрахованному лицу была присвоена группа инвалидности до истечения 180-дневного срока, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается до дня принятия решения о присвоении группы инвалидности.</p>	Т.Капша

1	2
Глава II. Организация охраны труда и обеспечение права работников на охрану труда	
97.	<p>Создание и полномочия комитета по охране и гигиене труда на предприятиях</p> <p>Статья 236 ТК предусматривает, что комитет по охране и гигиене труда создается на предприятии на паритетной основе из числа уполномоченных по охране и гигиене труда со стороны работодателя и со стороны работников. Данный комитет обеспечивает сотрудничество работодателя и работников в разработке и осуществлении мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Конкретные полномочия упомянутого комитета содержатся в Типовом положении об организации и функционировании комитетов по охране труда № 18, утвержденном Министерством труда и социальной защиты 01.04.2004г. (Monitorul Oficial al RM, № 112-118 от 16.07.2004г., ст.246).</p> <p>В частности, согласно п.6 Типового положения, комитет:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) запрашивает и рассматривает отчеты по охране труда, представляемые работодателем; b) участвует в разработке проекта плана мероприятий по охране труда; c) участвует в разработке проектов инструкций по охране труда; d) инспектирует рабочие места, прослеживая порядок применения положений законодательных и других нормативных актов, касающихся охраны труда; e) анализирует причины несчастных случаев на производстве и профзаболеваний; f) информирует работников о состоянии дел в области охраны труда и другие.
98.	<p>Порядок расследования несчастных случаев на производстве</p> <p>Порядок расследования несчастных случаев на производстве регулируется Положением «О порядке расследования несчастных случаев на производстве», которое утверждено постановлением Правительства РМ № 1361 от 22.12.2005г., которое вступило в силу с 01.03.2006г. (Monitorul Oficial al RM, № 9-12 от 20.01.2006г.).</p> <p>В соответствии с частью (1) ст.243 ТК расследование несчастных случаев на производстве осуществляется в целях установления обстоятельств и причин, их вызвавших, а также определения мер предупреждения несчастных случаев на производстве. Согласно части (2) ст.243 ТК в результате расследования случаев возникновения профессиональных заболеваний подтверждается диагноз болезни, подтверждается или опровергается профессиональный характер заболевания, устанавливаются причины, его вызвавшие. В соответствии с частью (3) ст.243 ТК информирование, расследование, регистрация и учет несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний осуществляются в порядке, установленном Правительством РМ. В расследовании несчастных случаев на производстве вправе участвовать представители вышестоящих органов и профессиональных союзов, а также вправе присутствовать лица, представляющие интересы пострадавших или их семей (часть (4) ст.243 ТК). Трудовой кодекс РМ не определяет понятия «несчастный случай на производстве». Это понятие определено Положением «О порядке расследования несчастных случаев на производстве».</p>

Т.Капша

Б.Сосна

1	2	
99.	<p>Категории работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты, рабочая одежда и обувь</p> <p>В соответствии со ст.240 ТК средства индивидуальной защиты, рабочая одежда и обувь выдаются работникам работодателем бесплатно.</p> <p>Виды средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви, категории работников, которым они выдаются, определяются в соответствии с Приложением № 3 к Нормам по разработке и реализации мероприятий по охране руда, утвержденным Приказом Министра труда и социальной защиты № 40 от 16.08.2001г. (Monitorul Oficial al RM, № 33-35 от 07.03.2002г.), и указываются в коллективном трудовом договоре.</p> <p>В случае износа средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви и, как следствие, утраты ими защитных свойств, работникам в обязательном порядке выдаются новые средства, одежда и обувь.</p> <p>Повреждение или утрата средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви по вине работника до истечения установленного срока использования, влечет его ответственность за причиненный ущерб в соответствии с действующим законодательством.</p>	С.Морарь
100.	<p>О создании на предприятиях служб охраны и гигиены труда и ее основные задачи</p> <p>В соответствии со ст.234 ТК служба охраны и гигиены труда создается на предприятиях с численностью 50 работников и более. На предприятии, производственная среда которого требует динамичного контроля вредных факторов, создается лаборатория промышленной токсикологии, находящаяся в подчинении службы охраны и гигиены труда.</p> <p>Служба охраны и гигиены труда консультирует и оказывает помощь работодателю в разработке и реализации мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Задачами службы охраны и гигиены труда являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) предупреждение, устранение или снижение действия факторов риска, которые могут возникнуть в процессе труда; b) совершенствование методов труда и улучшение производственной среды путем приближения их к психо-физическим возможностям работников; c) содействие обучению работников в области охраны и гигиены труда. <p>Персонал службы охраны и гигиены труда формируется из специалистов, имеющих соответствующую подготовку в данной области.</p> <p>Предприятия с численностью менее 50 работников, не имеющие службы охраны и гигиены труда и лаборатории промышленной токсикологии, могут пользоваться услугами специализированных предприятий в установленном порядке.</p>	С.Морарь
101.	<p>О финансировании мер по охране и гигиене труда на уровне предприятия</p> <p>Согласно ч.(3) ст.237 ТК расходы, связанные с реализацией мер по охране и гигиене труда, финансируются в полном объеме из собственных средств предприятия.</p> <p>Согласно: Закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» № 186-XVI от 10.07.2008г. ст.10 (6) и ст.6 (Официальный Монитор РМ № 143-144 от 05.08.2008г.</p>	

1	2
	<p>Ст.6. Правительство утверждает минимальные требования по охране здоровья и безопасности труда на рабочем месте в целях защиты работников при определенных сложных видах деятельности, использованию оборудования и применения индивидуальных средств защиты.</p> <p>Ст.10 (1) В контексте своих обязанностей работники обязаны применять меру необходимой для охраны здоровья и безопасности труда работников, включая проведение профилактических мероприятий, обеспечения информацией и обучение, а также обеспечение необходимой организации и средств защиты.</p> <p>Объем финансирования мероприятий по охране труда и гигиене труда определяется коллективным договором (соглашением) при этом размер ежегодных затрат не лимитируется (ст.10 (6)), финансовые средства, израсходованные работодателем для реализации мер по обеспечению охраны здоровья и безопасности труда, не подлежат налогообложению. Также, считаем необходимым отметить, что согласно ч.(4) ст.237 ТК, работники не несут никаких расходов, связанных с финансированием мер по охране и гигиене труда. Аналогичное положение содержится и в ч.(4) ст.26 Закона об охране труда.</p>
РАЗДЕЛ X. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ	
Глава II. Труд женщин, лиц с семейными обязанностями и других лиц	
102.	<p>Запрещение увольнения беременных женщин и работников, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до шести лет</p> <p>Статьи 251 и 252 ТК запрещают увольнение по инициативе работодателя (пункты а) – г) части (1) ст.86 ТК, в том числе и по пункту г) части (1) ст.86 ТК беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до шести лет и других лиц, находящихся в отпуске по уходу за детьми в возрасте до шести лет.</p> <p>Увольнение вышеупомянутых категорий работников за любое нарушение трудовой дисциплины должно быть признано судебными инстанциями незаконным с последствиями, предусмотренными статьями 89 и 90 ТК.</p>
103.	<p>О служебных командировках беременных женщин</p> <p>В соответствии со статьей 249 ТК направление в служебную командировку беременных женщин; женщин, находящихся в послеродовом отпуске; женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также лиц, которым командировка противопоказана согласно медицинскому заключению, не допускается.</p>
Глава IV. Труд руководителей предприятий и членов коллегиальных органов	
104.	<p>О работе по совместительству руководителя предприятия</p> <p>В соответствии с ч.(1) ст.261 ТК руководитель предприятия не вправе работать по совместительству на другом предприятии или совмещать должности на предприятии, которым он руководит, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.</p> <p>Следует отметить, что согласно ч.(1) ст.267 ТК работа по совместительству представляет собой выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянной или временной работы на основании отдельного индивидуального трудового договора.</p>

1	2
	<p>Действующее трудовое законодательство, включая Положение об условиях работы по совместительству (от 09.03.1989г., № 81/604-К-3/6-84), которое применяется в республике в силу п. б) ч.(2) ст.392 ТК, не предусматривает каких-либо исключений для руководителей предприятий, дающих им право на работу по совместительству. Возможно, такие исключения будут установлены в будущем тем или иным нормативным актом.</p>
Глава V. Работа по совместительству	
105.	<p>О некоторых проблемах, возникающих при применении труда работников, работающих по совместительству</p> <p>Совместительство – это работа, выполняемая работником в соответствии с индивидуальным трудовым договором в свободное от основной работы время на том же или на другом предприятии, в учреждении, организации. Совместительство следует отличать от совмещения профессий (должностей), которое может осуществляться в пределах нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю).</p> <p>При совместительстве работник исполняет свою трудовую функцию в свободное от своей основной работы время. Совмещение профессий (должностей) заключается в том, что работник в пределах своего рабочего времени (40 часов в неделю) исполняет, кроме своей трудовой функции, обязанности по другой специальности, квалификации или должности, с получением доплаты за исполнение обязанностей по другой специальности. Например, юристконсульт предприятия в пределах своего рабочего дня исполняет обязанности инспектора по кадрам с получением соответствующей доплаты. В данном случае имеет место совмещение профессий, но не совместительство.</p> <p>Как уже было сказано выше, совместительство – это выполнение работы на основании индивидуального трудового договора в свободное от основной работы время на том же или на другом предприятии. Местом основной работы считается предприятие, где находится трудовая книжка работника.</p> <p>Студенты дневных учебных заведений не считаются совместителями, т.к. они работают только на одном предприятии.</p> <p>На совместителей распространяется трудовое законодательство с учетом особенностей, установленных статьями 267-274 ТК.</p> <p>Общие положения, касающиеся работников, работающих по совместительству, установлены статьей 267 ТК. Работа по совместительству представляет собой выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянной или временной работы на основании отдельного индивидуального трудового договора. Индивидуальные трудовые договоры о работе по совместительству могут заключаться с одним или несколькими работодателями, если это не противоречит действующему законодательству. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и на других предприятиях. Для заключения индивидуального трудового договора о работе по совместительству не требуется согласие работодателя по основному месту работы. В индивидуальном трудовом договоре обязательно указание на то, что работа выполняется по совместительству. Работники, принятые на работу по совместительству, пользуются теми же правами и гарантиями, что и остальные работники соответствующего предприятия. В частности, совместители имеют право на премии, вознаграждения по итогам работы за год, предусмотренные положением об оплате труда данного предприятия на общих основаниях, льготами, установленными коллективным трудовым договором.</p>
	Б.Сосна

1	2
	<p>На практике, иногда, допускаются ошибки. Так, А., являющемуся совместителем, не была начислена, предусмотренная Положением об оплате труда, премия по мотиву, что он является совместителем. А. обратился в судебную инстанцию с иском о взыскании премии, ссылаясь, что он выполнил все предусмотренные Положением об оплате труда предприятия показатели, необходимые для выплаты премии. Судебная инстанция признала искивые требования А. обоснованными и удовлетворила их.</p> <p>Следует учитывать, что заработная плата, полученная совместителем, учитывается при определении размера пособия по временной нетрудоспособности и при определении размера пенсии. Например, работник по основному месту работы получает заработную плату в размере 3500 лей в месяц, а по совместительству в размере 800 лей в месяц. Пособие по временной нетрудоспособности этому работнику должно быть начислено по месту основной работы, исходя из страхового дохода в сумме 4300 лей в месяц (3500 + 800 лей).</p> <p>Ограничения работы по совместительству могут быть установлены только в соответствии со ст.269 ТК.</p> <p>Согласно части (1) ст.261 ТК руководитель предприятия не вправе работать по совместительству на другом предприятии или совмещать должности на предприятии, которым он руководит, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.</p> <p>В соответствии со статьей 269 ТК работодатели по согласованию с представителями работников могут устанавливать некоторые ограничения работы по совместительству только для работников определенных профессий, специальностей и должностей с особыми условиями и режимом труда, работа по совместительству которых могла бы нанести вред их здоровью или безопасности производственного процесса.</p> <p>При приеме на работу по совместительству на другое предприятие лицо, в соответствии с частью (1) ст.57 и частью (1) ст.270 ТК, обязано предъявить работодателю удостоверение личности или иной документ, удостоверяющий личность, и не обязано предъявлять трудовую книжку, т.к. она должна находиться по месту основной работы. Документом, удостоверяющим личность лица, поступающего на работу, является удостоверение личности, а при его отсутствии паспорт, а в случае отсутствия этих документов – свидетельство о рождении или иной документ (военный билет).</p> <p>В соответствии с частью (2) ст.270 ТК при приеме на работу по совместительству на должность или по профессии, которые требуют специальных знаний, работодатель вправе потребовать от работника предъявления диплома либо иного документа, свидетельствующего об образовании или профессиональной подготовке, либо выписки из трудовой книжки, а при приеме на тяжелую работу или работу с вредными и/или опасными условиями труда – и справки о характере и условиях труда по основному месту работы и медицинского заключения.</p> <p>В соответствии с частью (2) ст.43 Конституции РМ, принятой 29.07.1994г. и введенной в действие с 27.08.1994г., Конвенцией Международной организации труда № 132 «Об оплачиваемых отпусках» от 24.06.1970г., ратифицированной постановлением Парламента № 1330-ХІІ от 26.09.1997г., статьями 112 и 272 ТК совместители имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск.</p>

1	2
	<p>Особенности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков совместителями установлены частями (1) – (3) ст.272 ТК. Лица, работающие по совместительству, пользуются правом на ежегодный оплачиваемый отпуск согласно совмещаемой должности или специальности, предоставляемый одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы.</p> <p>Продолжительность отпуска по месту работы по совместительству соответствует установленной для данной должности или специальности на предприятии и не зависит от продолжительности отпуска по основному месту работы. Работник пользуется правом на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в случае, когда продолжительность отпуска по месту работы по совместительству меньше продолжительности отпуска по основному месту работы.</p> <p>Выплата отпускного пособия или компенсации за неиспользованный отпуск осуществляется исходя из средней заработной платы по совмещаемой должности или специальности, определяемой в порядке, установленном Правительством.</p> <p>Индивидуальный трудовой договор с совместителем может быть прекращен по общим основаниям, предусмотренным статьями 81-86, 305, 310 ТК.</p> <p>Помимо общих оснований индивидуальный трудовой договор, заключенный с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен также в случае заключения индивидуального трудового договора с другим лицом, для которого соответствующая профессия, специальность или должность будет являться основной (пункт s) части (1) статьи 86 ТК).</p> <p>Согласно ст.274 ТК при расторжении индивидуального трудового договора с работником, принятым на работу по совместительству, в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников ему выплачивается выходное пособие в размере одной его средней месячной заработной платы. Средний заработок за 2-й и 3-й месяцы после увольнения, предусмотренный пунктом b) и c) части (1) ст.186 ТК, за совместителем не сохраняется.</p>
106.	<p>Максимальная продолжительность рабочего времени совместителей</p> <p>Согласно ч.(2) ст.56 и ч.(1) ст.267 ТК работа по совместительству представляет собой выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянной или временной работы на основании отдельного индивидуального трудового договора (оформляемого письменно). В соответствии со статьей 271 ТК конкретная продолжительность рабочего времени по месту работы по совместительству устанавливается в индивидуальном трудовом договоре с учетом положений настоящего кодекса (раздел IV) и других нормативных актов. Из смысла данной правовой нормы следует, что практически совместители могут работать полную рабочую неделю в пределах 40 часов согласно ч.(2) ст.95 ТК и полный 8-часовой рабочий день согласно ч.(1) ст.100 ТК.</p> <p>Однако, вряд ли на практике такая возможность получит широкое распространение, поскольку с одной стороны, далеко не каждый работодатель согласится принять лиц на работу по совместительству на условиях полной продолжительности рабочего времени, а с другой стороны – не любой работник согласится и будет в состоянии отработать одновременно по две полные рабочие недели (т.е. по 80 часов еженедельно). Более детально труд совместителей регламентируется Положением об условиях работы по совместительству, действующим на территории страны на основании п.3 постановления Правительства РМ № 300 от 30.09.1988г. и применяемого в части не противоречащей ст.271 ТК, как того требует ч.(3) ст.391 ТК.</p>
	Т.Капша

1	2
РАЗДЕЛ XI. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	
Глава I. Общие положения	
107.	<p>О возмещении морального ущерба</p> <p>В соответствии со ст.329 ТК работодатель обязан возместить в полном размере материальный и моральный ущерб, причиненный работнику в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей или в результате незаконного лишения его возможности трудиться, если соответствующим кодексом или другими нормативными актами не предусмотрено иное. Моральный ущерб возмещается в денежной или иной материальной форме, определенной сторонами. Споры и конфликты, возникшие в связи с возмещением морального ущерба, разрешаются судебной инстанцией независимо от размера подлежащего возмещению материального ущерба.</p> <p>Согласно ст.332 ТК письменное заявление работника о возмещении материального и морального ущерба подается работодателю. Работодатель обязан зарегистрировать заявление работника, рассмотреть его, издать соответствующий приказ (распоряжение, решение, постановление) в течение 10 календарных дней со дня регистрации заявления и довести его до сведения работника под расписку. Если работник не согласен с приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя, либо если приказ (распоряжение, решение, постановление) не был издан в вышеуказанный срок, работник вправе обратиться в судебную инстанцию для разрешения, возникшего индивидуального трудового спора.</p>
Глава II. Возмещение ущерба работодателем	
108.	<p>О возмещении ущерба лицу в результате его незаконного лишения трудиться</p> <p>В соответствии со ст.330 ТК (в редакции Закона № 8-ХVI от 09.02.2006г.) работодатель обязан возместить лицу не полученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает в случае:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) необоснованного отказа в приеме на работу (ч.(3) ст.47, ч.(1) ст.247 ТК); 2) незаконного освобождения или неправомерного перевода на другую работу (ст.74, ст.82-90, ст 250, ст.251, ст.257, ст.273, ст.278, ст.282, ст.287, ст.292, ст.301, ст.305, ст.310, ст.316); 3) простоя предприятия по вине работодателя, за исключением периода технического простоя (ст.163 ТК); 4) задержки выдачи трудовой книжки (ч.(5) ст.66 и ст.151); 5) задержки выплаты заработной платы (ч.(1) ст.142 и ч.(2) ст.146 ТК); 6) задержки выплат (всех или части) в связи с освобождением (ч.(1) ст.146 ТК); 7) распространения любым способом (в средствах массовой информации, письменных характеристиках и пр.) порочащих сведений о работнике (п. г) ст.5); 8) невыполнения в установленный срок решения компетентного органа трудовой юрисдикции, которым разрешен спор (конфликт) о лишении возможности трудиться (ст.356, ч.(8) ст.359, ч.(4) ст.360 ТК).

С.Морарь

Т.Капша

1	2
	<p>Следует также отметить, что в случае задержки по вине работодателя (установленной судебной инстанцией) выплаты заработной платы (ч.(1) ст.142 ТК), отпускного пособия (ч.(3) ст.117 ТК, ст.277, ст.281 ТК), выплата в связи с освобождением (ч.(1) ст.143 ТК) или других выплат, причитающихся работнику (ст.123, ст.124, ст.176, ст.177, ст.186, ст.192, ч.(5) ст.213, ст.264, ст.274 ТК), ему выплачивается дополнительно за каждый день просрочки 0,1 % от суммы, не выплаченной в срок.</p>
Глава III. Материальная ответственность работника	
109.	<p>О заключении договора о полной материальной ответственности</p> <p>В соответствии с ч.(1) ст.339 ТК письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключен работодателем с работником, достигшим возраста восемнадцати лет и занимающим должность или выполняющим работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (поставкой), перевозкой или использованием в процессе труда переданных ему ценностей. Перечень указанных должностей и работ, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности утверждены постановлением Правительства РМ № 449 от 29.04.2004г. (Monitorul Oficial al RM, № 73-76 от 07.05.2004г., ст.586 ТК).</p>
110.	<p>О привлечении работника к возмещению материального ущерба при отсутствии договора о полной материальной ответственности</p> <p>Исходя из ст.338 ТК полная материальная ответственность работника наступает не только при заключении с работодателем договора о полной материальной ответственности, но также в других случаях (всего – 9) при отсутствии указанного договора. В частности, полная материальная ответственность наступает в случаях, если:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) работник получил имущество и другие ценности под отчет на основании разовой доверенности или иных разовых документов (товаротранспортные накладные, акты приема-передачи и др.); 2) ущерб причинен в результате умышленных виновных действий работника (хищение, растрата и др.), установленных судебным решением; 3) ущерб причинен работником в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (сломано оборудование и др.); 4) ущерб причинен недостачей, уничтожением или умышленным повреждением материалов, полуфабрикатов, продуктов (продукции), а также инструментов, измерительных приборов, счетной техники, средств защиты и других предметов, выданных работнику в пользование предприятием (например, компьютерная техника); 5) ущерб причинен не при исполнении работником трудовых обязанностей (к примеру, использование служебного автомобиля в личных целях) и др.

1	2	
111.	<p>О возмещении ущерба, причиненного работодателю вследствие невыполнения работником условия о конфиденциальности</p> <p>В соответствии с ч.(2) ст.51 и ч.(2) ст.53 ТК невыполнение работником условия индивидуального трудового договора о соблюдении конфиденциальности влечет для него возмещение ущерба, причиненного работодателю. Причиненный работником в данном случае ущерб подлежит возмещению в порядке, предусмотренном для его привлечения к материальной ответственности (ст.333-347 ТК). В частности, согласно ст.336 ТК за причиненный работодателю ущерб работник несет, как правило, материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы, если Трудовым кодексом или другими нормативными актами не предусмотрено иное.</p> <p>Для отдельных категорий работников ст.338 ТК предусматривает случаи полной материальной ответственности. Так, согласно п. d) ч.(2) ст.338 ТК, руководитель предприятия и их заместители, начальники бухгалтерских служб, главные бухгалтеры, руководители подразделений (цехов, управлений, отделов и др.) и их заместители несут материальную ответственность в размере ущерба, причиненного по их вине (т.е. в полном размере), если таковой является следствием иных обстоятельств, предусмотренных действующим законодательством. К таким обстоятельствам для указанных руководителей относится и ущерб, причиненный ими вследствие несоблюдения конфиденциальности (ч.(2) ст.51 и ч.(2) ст.53 ТК).</p>	Т.Капша
112.	<p>Об отказе работодателя взыскания материального ущерба с работника</p> <p>В соответствии с ч.(1) ст.335 ТК работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен материальный ущерб, отказаться от его взыскания полностью или частично с виновного работника.</p>	С.Морарь
РАЗДЕЛ XII. ТРУДОВАЯ ЮРИСДИКЦИЯ		
Глава II. Индивидуальная юрисдикция		
113.	<p>О порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров</p> <p>В соответствии со статьями 354-355 нового Трудового кодекса все индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем, разрешаются, как правило, в судебном порядке. Заявление о разрешении спора подается в судебную инстанцию:</p> <p>а) в течение одного года со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав;</p> <p>б) в течение трех лет, если предметом спора являются выплаты, связанные с заработной платой, или иные выплаты, причитающиеся работнику.</p> <p>Суд созывает стороны спора в течение 10 рабочих дней со дня регистрации искового заявления и рассматривает иск в срок, не превышающий 30 рабочих дней со дня его регистрации с вынесением решения., которое может быть обжаловано в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом (в течение 15 календарных дней в Апелляционной палате).</p> <p>Однако при рассмотрении споров о возмещении материального и морального ущерба, причиненного работнику, ст.332 ТК предусматривает соблюдение предварительной досудебной процедуры.</p>	Т.Капша

1	2	3
	<p>В данном случае подается письменное заявление работника работодателю с просьбой о возмещении материального и морального ущерба. Работодатель обязан зарегистрировать заявление работника, рассмотреть его, издать соответствующий приказ (распоряжение, решение, постановление) в течение 10 календарных дней со дня регистрации и довести его до сведения работника под расписку. Если работник не согласен с приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя либо приказ не был издан в установленный срок, о вправе обратиться в судебную инстанцию для разрешения, возникшего индивидуального трудового спора (ст.353-356 ТК)</p>	
114.	<p>О сроке давности по искам о восстановлении на работе</p>	Т.Капша
	<p>Исходя из требований п. а) ч.(1) ст.355 ТК заявление о разрешении индивидуального трудового спора, в т.ч. о восстановлении на работе, подается в судебную инстанцию в течение одного года со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Следовательно, если трудовая книжка, например, выдана работнику в день его освобождения от работы – 15 апреля 2004г., как того требует ч.(5) ст.66 ТК, то он вправе предъявить иск о восстановлении на работе в годичный срок, начиная с 16 апреля 2004г. и до 15 апреля 2005г. включительно.</p> <p>Следует особо подчеркнуть, что право предъявления иска в суде в течение трех лет, установленных по спорам о заработной плате и иным выплатам, согласно п. б) ч.(1) ст.355 ТК не распространяется на иски о восстановлении на работе (с взысканием не полученных истцом сумм), поскольку в данном случае предметом спора является не вопрос о заработной плате, а вопрос о правомерности приказа об освобождении истца от работы.</p>	
	<p>Кроме того, п. а) ч.(2) ст.90 и п. б) ч.(1) ст.330 ТК предусматривают, что при восстановлении истца на работе ему не выплачивается заработная плата (как порой предполагается), а возмещается нанесенный ущерб путем взыскания с работодателя обязательной компенсации за весь период вынужденного отсутствия на работе (в размере не менее средней заработной платы работника за этот период).</p>	
<p>Глава IV. Забастовка</p>		
115.	<p>О запрещении проведения забастовок</p>	Т.Капша
	<p>В соответствии со ст.45 Конституции и ст.362-367 ТК право на забастовку является одним из важнейших прав человека в области трудовых отношений. Забастовки могут проводиться только с целью защиты профессиональных интересов работников экономического и социального характера.</p> <p>Однако в отдельных случаях участие в забастовке ограничено. Так, согласно ч.(1) ст.369 ТК ее проведение запрещается во время стихийных бедствий, возникновения эпидемий, пандемий, на срок введения чрезвычайного или военного положения.</p> <p>Из ч.(2) ст.369 ТК следует, что не могут участвовать в забастовке работники некоторых медицинских служб, предприятий энерго- и водоснабжения, системы связи, воздушных перевозок, непрерывно действующих и оборонных предприятий, а также должностные лица центральных органов публичной власти, сотрудники правоохранительных органов, судьи и др.</p> <p>Перечень предприятий, их участков и служб, работники которых не могут участвовать в забастовке, утвержден постановлением Правительства РМ № 656 от 11.06.2004г. (Monitorul Oficial, 2004, № 104, ст.840).</p>	

РАЗДЕЛ XIII. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

1	2
Глава III. Права профсоюзных органов при осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства и гарантии их деятельности	
116.	<p>О правах профсоюзных органов в осуществлении контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства</p> <p>Согласно ст.386 ТК профсоюзные органы вправе осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права на всех предприятиях независимо от их ведомственной подчиненности или отраслевой принадлежности.</p> <p>В целях осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, профессиональные союзы или, по обстоятельствам, их представители вправе:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) создавать собственные инспекции труда, назначать уполномоченных по охране труда, осуществляющих свою деятельность на основе соответствующих положений, утвержденных национально-отраслевым и национально-межотраслевым профсоюзными органами; б) осуществлять контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, касающихся рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны труда и других условий труда, а также за выполнением коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений; в) беспрепятственно посещать и обследовать предприятия и их подразделения, на которых работают члены профсоюза, для определения соответствия условий труда нормам охраны труда и представлять работодателю обязательные для исполнения предложения по устранению выявленных недостатков с указанием возможных путей их устранения; г) самостоятельно проводить экспертизу условий труда и обеспечения безопасности на рабочих местах; д) запрашивать и получать от работодателей сведения и правовые акты, принятые на уровне предприятия, необходимые для проведения контроля; е) принимать участие в составе комиссий в расследовании несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний и получать от работодателей информацию о состоянии охраны труда, в т.ч. об имевших место несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях; ж) защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам, касающимся охраны труда, предоставления льгот, компенсаций, других социальных гарантий в связи с воздействием на работников вредных производственных и экологических факторов; з) участвовать в качестве независимых экспертов в составе комиссий по приемке в эксплуатацию производственных объектов и оборудования; и) обжаловать в установленном порядке нормативные акты, ущемляющие трудовые, профессиональные, экономические и социальные права работников, предусмотренные действующим законодательством.
	С.Морарь

1	2
	<p>При проведении контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, профессиональные союзы могут осуществлять и другие права, предусмотренные действующим законодательством.</p> <p>При обнаружении на предприятиях несоблюдения требований охраны труда, сокрытия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний или необъективного расследования таких фактов профессиональные союзы вправе потребовать от руководителей этих предприятий, компетентных органов публичной власти принятия срочных мер, в т.ч. прерывания работ и приостановления действия решений работодателя, противоречащих законодательству об охране труда, привлечения виновных лиц к ответственности в соответствии с действующим законодательством, коллективными соглашениями и коллективными трудовыми договорами.</p> <p>Работодатели обязаны рассматривать требования профессиональных союзов в течение семи рабочих дней со дня их предъявления (регистрации) и информировать в письменной форме профсоюзный орган о результатах рассмотрения и мерах, принятых для устранения выявленных нарушений.</p>
РАЗДЕЛ XIV. 3	
117.	<p>О дополнительных отпусках за ненормированный рабочий день</p> <p>Исходя из требований ч.(3) ст.391 ТК все нормативные акты (в т.ч. коллективные договоры), регулирующие трудовые отношения, применяются после 01.10.2003г. только в части, не противоречащей данному кодексу. Следовательно, положения коллективных трудовых договоров о предоставлении отдельным работникам ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день продолжительностью шесть рабочих дней (согласно постановлению Правительства РМ № 573 от 01.08.1994г.) после 01.10.2003г. в целом не применяются, поскольку противоречат ст.121 ТК, не включающей подобные отпуска в число ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков. В случае, когда право на такой дополнительный отпуск было приобретено работником до 01.10.2003г., его использование в дальнейшем (после этой даты) не утрачивается. Данный отпуск предоставляется в календарных днях.</p>
118.	<p>О сроке рассмотрения иска о восстановлении на работу</p> <p>Как следует из ч.(3) ст.392 ТК, регулирование и разрешение правовых ситуаций (споров), связанных с применением трудового законодательства, не урегулированных или не разрешенных на 01.10.2003г., осуществляются в соответствии с положениями данного кодекса.</p> <p>Однако, если работник, уволенный до 01.10.2003г., не обратился в судебную инстанцию с иском о восстановлении его на работу в месячный срок согласно ст.221 Кодекса законов о труде (действовавшего до 01.10.2003г.), то после этой даты, он не приобретает повторное право на предъявление иска в суд о разрешении спорной ситуации по данному предмету, ибо не воспользовался им в установленный срок, т.е. до 15.06.2003г. Данное право работника по истечении месячного срока утрачено.</p>

Convenție colectivă (nivel național) cu privire
la modelul Contractului individual de muncă

Nr.4 din 25.07.2005

Monitorul Oficial al R.Moldova nr.101-103/827 din 29.07.2005

* * *

Întru asigurarea aplicării uniforme a prevederilor Codului muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, privind încheierea contractelor individuale de muncă, părțile semnatare au convenit asupra următoarelor:

Art.1. - Se aprobă modelul Contractului individual de muncă, conform anexei.

Art.2. - Se recomandă tuturor unităților, indiferent de tipul de proprietate și forma organizatorico-juridică, să utilizeze, la încheierea contractelor individuale de muncă cu persoanele care se angajează în câmpul muncii, modelul Contractului individual de muncă aprobat prin prezenta Convenție.

Art.3. - Contractele individuale de muncă încheiate pînă la 1 octombrie 2003 (data intrării în vigoare a Codului muncii) vor fi perfectate în formă scrisă, conform modelului aprobat, numai cu acordul părților acestora.

Art.4. - Modelul Contractului individual de muncă aprobat prin prezenta Convenție nu se aplică la perfectarea relațiilor de muncă cu conducătorii (managerii) unităților.

Art.5. - Prezenta Convenție colectivă intră în vigoare la data publicării ei în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

din partea Guvernului:
Prim-ministru

Vasile TARLEV

din partea patronatelor:
Președintele Confederației
Naționale a Patronatului

Leonid CERESCU

din partea sindicatelor:
Președintele Confederației
Sindicatelor

Petru CHIRIAC

Președintele Confederației
Sindicatelor Libere
"Solidaritate"

Leonid MANEA

Anexă
la Convenția colectivă
(nivel național)
nr. din 2005

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. _____
(model)

" _____ " 200 _____

_____ (localitatea)

(denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului -
persoană fizică)
denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana _____

(numele, prenumele, funcția)
pe de o parte, și dl (dna) _____,

(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 _____

(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă _____
(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) _____

(termenul concret)

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

- a) ziua semnării;
- b) _____

(data negociată de părți)

7. Riscurile specifice funcției _____

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

8. 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)

9. 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)

10. 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)

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 _____

(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.)

13. Regimul de muncă _____

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

de muncă, durata zilnică a timpului de muncă, timpul de muncă

parțial, munca în schimburi, munca de noapte etc.)

14. Regimul de odihnă _____

(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual _____

(durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____

(durata)

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

(mobilitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravin

legislației în vigoare)

19. 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

Adresa _____

Cod fiscal _____

Semnătura _____

Salariatul

Adresa _____

Buletin de identitate _____
eliberat _____

cod personal _____

Cod personal de asigurări
sociale _____

Semnătura _____

Locul pentru ștampilă

Коллективное соглашение (национальный уровень)
об образце Индивидуального трудового договора

№ 4 от 25.07.2005

Мониторул Официал ал Р.Молдова № 101-103/827 от 29.07.2005

* * *

В целях обеспечения единообразного применения положений Трудового кодекса, утвержденного Законом № 154-XV от 28 марта 2003 г., касающихся заключения индивидуальных трудовых договоров, подписывающие стороны согласились о нижеследующем.

Ст.1. - Утвердить образец Индивидуального трудового договора согласно приложению.

Ст.2. - Рекомендовать всем предприятиям, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, использовать при заключении индивидуальных трудовых договоров с лицами, принимаемыми на работу, образец Индивидуального трудового договора, утвержденный настоящим соглашением.

Ст.3. - Индивидуальные трудовые договоры, заключенные до 1 октября 2003 г. (дата вступления в силу Трудового кодекса), составляются в письменной форме согласно утвержденному образцу только с согласия их сторон.

Ст.4. - Образец Индивидуального трудового договора, утвержденный настоящим соглашением, не применяется при оформлении трудовых отношений с руководителями (менеджерами) предприятий.

Ст.5. - Настоящее коллективное соглашение вступает в силу со дня опубликования в Официальном мониторе Республики Молдова.

от Правительства:
Премьер-министр

Василе ТАРЛЕВ

Председатель
Конфедерации
профсоюзов

Петру КИРИЯК

от патронатов:
Председатель
Национальной Конфедерации

Леонид ЧЕРЕСКУ

от профсоюзов:

Председатель Конфедерации
свободных профсоюзов
патроната "Solidaritate"

Леонид МАНЯ

Приложение
к Коллективному соглашению
(национальный уровень) № _____
от "___" _____ 200__

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
(образец)

№ _____
"___" _____ 200__

_____ (населенный пункт)

_____ (наименование предприятия или фамилия, имя работодателя
физического лица)
именуемое (ый/ая) в дальнейшем "Работодатель", в лице _____

_____ (фамилия, имя, должность)
с одной стороны, и г-н (г-жа) _____

_____ (фамилия, имя)

именуемый (ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны,
руководствуясь положениями статей 45-94 Трудового кодекса, утвержденного
Законом № 154-XV от 28 марта 2003 г., заключили настоящий Индивидуальный
трудоу договор, согласившись о следующем:

1. Работник принят на работу в качестве _____

(должность, профессия, специальность, квалификация)

2. Место работы _____
(наименование структурного подразделения предприятия)

3. Работа является:
а) основной;
б) по совместительству.

4. Срок договора является:
а) неопределенным
б) определенным _____
(конкретный срок)

5. Испытательный срок (если стороны договорились) _____
(конкретный срок)

6. Настоящий индивидуальный трудовой договор вступает в силу:
а) со дня подписания;
б) _____
(дата, оговоренная сторонами)

7. Риски, сопутствующие должности _____

(тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда и т.п.)

8. Работник имеет следующие права:
а) права, предусмотренные в части (1) статьи 9 Трудового кодекса;
б) другие права _____
(указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

9. Работник обязан:
а) исполнять обязанности, предусмотренные в части (2) статьи 9 Трудового кодекса;
б) исполнять другие обязанности _____

(указываются дополнительные обязанности, оговоренные сторонами)

10. Работодатель имеет следующие права:
а) права, предусмотренные в части (1) статьи 10 Трудового кодекса;
б) другие права _____

(указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

11. Работодатель обязан:
а) исполнять обязанности, предусмотренные в части (2) статьи 10 Трудового кодекса;
б) исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым договором и настоящим Индивидуальным трудовым договором, среди которых _____
(указываются дополнительные обязанности)

12. Условия оплаты труда работника _____

(должностной оклад или тарифная ставка,

надбавки, доплаты, премии, материальная помощь, компенсации и

выплаты, в том числе за тяжелую работу, работу с вредными и/или

опасными условиями труда, интенсивность работы и т.п.)

13. Режим труда _____

(нормальная или сокращенная продолжительность рабочего времени, тип

рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, неполное

рабочее время, сменная работа, работа в ночное время и т.п.)

14. Режим отдыха _____

(ежедневный отдых, еженедельный отдых и т.п.)

15. Ежегодные отпуска:
а) ежегодный оплачиваемый отпуск _____

(продолжительность)

b) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск _____
(продолжительность)

16. Социальное страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

17. Медицинское страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

18. Особые условия (если стороны договорились) _____

(мобильность, конфиденциальность, другие условия,

которые не противоречат действующему законодательству)

19. Льготы, преимущества, вознаграждения и/или иные права, предоставляемые Работнику взамен выполнения особых условий, предусмотренных в пункте 18 _____

20. Настоящий Индивидуальный трудовой договор может быть изменен (дополнен) только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.

21. Изменением (дополнением) настоящего Индивидуального трудового договора признается любое изменение, касающееся:

a) срока договора;

b) места работы;

c) специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных статьей 51 Трудового кодекса и др.);

d) размера оплаты труда;

e) режима труда и отдыха;

f) специальности, профессии, квалификации, должности;

g) характера и порядка предоставления льгот.

22. Изменение работодателем Индивидуального трудового договора в одностороннем порядке допускается, в порядке исключения, только в случаях и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом. В этих случаях работник должен быть извещен о необходимости изменения Индивидуального трудового договора за два месяца до такого изменения.

23. Место работы может быть временно изменено работодателем в случае направления работника в служебную командировку или откомандирования его на другое место работы в соответствии со статьями 70 и 71 Трудового кодекса.

24. В случае возникновения ситуаций, предусмотренных пунктами а) и б) части (2) статьи 104 Трудового кодекса, работодатель может временно, на срок, не превышающий одного месяца, изменить место и специфику работы работника без его согласия и без внесения соответствующих изменений в настоящий Индивидуальный трудовой договор.

25. Перевод работника на другую работу и его перемещение допускается при условии строгого соблюдения положений статей 68 и 74 Трудового кодекса и пунктов 20 – 21 настоящего Индивидуального трудового договора.

26. Действие настоящего Индивидуального трудового договора может быть приостановлено:

a) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 76 Трудового кодекса);

b) по соглашению сторон (статья 77 Трудового кодекса);

c) по инициативе одной из сторон (статья 78 Трудового кодекса).

27. Настоящий Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:

a) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статьи 82, 305 и 310 Трудового кодекса);

b) по инициативе одной из сторон (статьи 85 и 86 Трудового кодекса).

28. Индивидуальные трудовые споры, возникающие в период действия настоящего Индивидуального трудового договора, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом и другими нормативными актами.

29. Настоящий Индивидуальный трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой – у Работника.

Реквизиты сторон Договора:

"Работодатель"

Адрес _____

Фискальный код _____

Подпись _____

Место для печати

Кишинэу, 25 июля 2005 г.

№ 4.

"Работник"

Адрес _____

Удостоверение личности _____

выдано _____

идентификационный номер _____

Личный код социального
страхования _____

Подпись _____

О ПРАВИЛАХ ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА ПРЕДПРИЯТИЯ

В соответствии с ч.(1) ст.198 Трудового кодекса Правила внутреннего распорядка предприятия представляют собой правовой акт, составляемый на каждом предприятии после консультаций с представителями работников и утверждаемый приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя.

Согласно ч(1) ст.199, Правила внутреннего распорядка предприятия должны содержать положения, касающиеся:

- а) охраны и гигиены труда на предприятии;
- б) соблюдения принципа недискриминации и недопущения любой формы ущемления достоинства в сфере труда;
- в) прав, обязанностей и ответственности работодателя и работников;
- г) дисциплины труда на предприятии;
- д) дисциплинарных проступков и санкций, применяемых в соответствии с действующим законодательством;
- е) дисциплинарной процедуры;
- ж) режим труда и отдыха.

Руководствуясь вышеизложенным, считаем возможным предложить ниже примерную форму Правил внутреннего распорядка предприятия.

Согласованы с Профсоюзным комитетом:

Протокол № ___ от «___» _____ 200__ г.

Утверждены:

Приказом (распоряжением, решением постановлением) Директора (менеджера) № ___ от «___» _____ 200__ г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА

(наименование предприятия)

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Одной из основных обязанностей работников является обязанность соблюдать трудовую дисциплину.

1.2. Дисциплина труда представляет собой обязанность всех работников подчиняться определенным правилам поведения, установленным в соответствии с Трудовым кодексом, другими нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективными и индивидуальными трудовыми договорами, а также нормативными актами на уровне предприятия, в том числе правилами внутреннего распорядка предприятия.

1.3. Дисциплина труда обеспечивается на предприятии путем создания работодателем экономических, социальных, правовых и организационных условий для нормального высокопроизводительного труда, воспитания у работников сознательного отношения к труду, применения поощрений и вознаграждений за добросовестный труд, а также взысканий за совершение дисциплинарных проступков.

1.4. Настоящие Правила внутреннего распорядка разработаны в соответствии со статьями 198-199 Трудового кодекса и имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному и эффективному использованию рабочего времени, повышению производительности и эффективности труда на предприятии.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Прием на работу осуществляется путем заключения индивидуального трудового договора.

2.2. Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу. Запрещается любое прямое или косвенное ограничение прав либо установление прямых или косвенных преимуществ при заключении индивидуального трудового договора в зависимости от пола, расы, национальности, вероисповедания, места жительства, политических убеждений или социального происхождения.

Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебную инстанцию.

2.3. Индивидуальный трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и скрепляется печатью предприятия, с присвоением номера из реестра предприятия. Один экземпляр индивидуального трудового договора вручается работнику, другой хранится у работодателя.

2.4. При заключении индивидуального трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет следующие документы:

- а) удостоверение личности или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда лицо поступает на работу впервые или трудоустраивается по совместительству;
- в) документы воинского учета - для призывников и резервистов;
- г) диплом об образовании, квалификационное свидетельство, подтверждающее наличие специальной подготовки, - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или качеств;
- д) медицинское заключение - в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Требовать от лиц, поступающих на работу, иные документы, кроме вышеперечисленных, запрещается.

2.5. Индивидуальный трудовой договор заключается в письменной форме и вступает в силу со дня его подписания, если в договоре не предусмотрено иное.

2.6. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя, изданным на основании согласованного и подписанного сторонами индивидуального трудового договора.

Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя о приеме на работу доводится до сведения работника под расписку в срок до трех рабочих дней со дня подписания сторонами индивидуального трудового договора.

2.7. При приеме на работу или при переводе на другую работу в соответствии с положениями Трудового кодекса, работодатель обязан:

- а) ознакомить работника с поручаемой ему работой, условиями труда, его правами и обязанностями;
- б) ознакомить работника с правилами внутреннего распорядка предприятия и коллективным трудовым договором;
- в) проинструктировать работника по технике безопасности, гигиене труда, мерам противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

2.8. На всех работников, проработавших на предприятии свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки, в порядке, установленном действующим законодательством.

2.9. Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:

- а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статьи 82, 305 и 310 Трудового кодекса);
- б) по инициативе одной из сторон (статьи 85 и 86 Трудового кодекса).

2.10. Прекращение индивидуального трудового договора оформляется приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя. Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя о прекращении индивидуального трудового договора доводится до сведения работника под расписку.

2.11. В день освобождения от работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее, в установленном порядке, записью о прекращении индивидуального трудового договора, а также произвести с ним окончательный расчет. Записи об основаниях прекращения индивидуального трудового договора производятся в строгом соответствии с положениями действующего законодательства, с указанием на соответствующую статью закона, ее часть, пункт, подпункт.

2.12. Днем прекращения индивидуального трудового договора считается последний день работы работника.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник имеет право на:

- a) заключение, изменение, приостановление действия и расторжение индивидуального трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- b) работу согласно условиям индивидуального трудового договора;
- c) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации, охраны и гигиены труда, коллективным трудовым договором и коллективными соглашениями;
- d) своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполненной работы;
- e) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- f) полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны и гигиены труда на рабочем месте;
- g) обращение к работодателю, в патронаты, профессиональные союзы, органы центрального и местного публичного управления, органы трудовой юрисдикции;
- h) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными актами;
- i) свободное объединение в профессиональные союзы, в том числе создание профсоюзных организаций и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- j) участие в управлении предприятием в соответствии с Трудовым кодексом и коллективным трудовым договором;
- k) ведение коллективных переговоров и заключение через своих представителей коллективного трудового договора и коллективных соглашений, а также на информацию о их выполнении;
- l) защиту своих трудовых прав, свобод, и законных интересов не запрещенными законом способами;
- m) разрешение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов, в том числе право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными нормативными актами;
- n) возмещение причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей материального и морального ущерба в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными нормативными актами;
- o) обязательное социальное и медицинское страхование в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.2. Работник обязан:

- a) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные индивидуальным трудовым договором;
- b) выполнять установленные нормы труда;
- c) соблюдать настоящие Правила внутреннего распорядка;
- d) соблюдать трудовую дисциплину;
- e) соблюдать требования по охране и гигиене труда;
- f) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- g) незамедлительно сообщать работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей или сохранности имущества работодателя.

IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- a) заключать, изменять, приостанавливать действие и расторгать индивидуальные трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом и иными нормативными актами;
- b) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя;
- c) поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- d) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными нормативными актами;
- e) издавать нормативные акты на уровне предприятия;
- f) создавать патронаты в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязан:

- a) соблюдать законы и иные нормативные акты, условия коллективного трудового договора и коллективных соглашений;
- b) соблюдать условия индивидуальных трудовых договоров;
- c) ежегодно утверждать штаты предприятия;
- d) предоставлять работникам работу, обусловленную индивидуальным трудовым договором;
- e) обеспечивать работникам условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- f) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- g) обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- h) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, коллективным трудовым договором и индивидуальными трудовыми договорами;
- i) вести коллективные переговоры и заключать коллективный трудовой договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- j) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного трудового договора и контроля за его выполнением;
- k) своевременно выполнять предписания государственных органов по надзору и контролю, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

л) рассматривать обращения работников или их представителей по поводу нарушений законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и информировать указанных лиц о принятых мерах в установленные законом сроки;

м) создавать условия для участия работников в управлении предприятием в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными нормативными актами;

н) обеспечивать работникам санитарно-бытовые условия, необходимые для исполнения ими своих трудовых обязанностей;

о) осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством;

р) возмещать причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей материальный и моральный ущерб в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными нормативными актами;

г) исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным и индивидуальным трудовыми договорами.

V. РЕЖИМ ТРУДА

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятия не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. Для отдельных категорий работников в зависимости от возраста, состояния здоровья, условий работы и других обстоятельств в соответствии с действующим законодательством и индивидуальным трудовым договором устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная недельная продолжительность рабочего времени составляет:

а) 24 часа - для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет;

б) 35 часов - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

с) 35 часов - для работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

Для инвалидов I и II групп (не имеющих права на большие льготы) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 30 часов в неделю.

5.3. Как при приеме на работу, так и впоследствии по соглашению между работником и работодателем могут быть установлены неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По просьбе беременной женщины, работника, имеющего детей в возрасте до четырнадцати лет или детей-инвалидов в возрасте до шестнадцати лет (в том числе находящихся на его попечении), или работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан установить для них неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Оплата труда в случаях, предусмотренных частью (1) настоящего пункта, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений его прав, касающихся исчисления трудового стажа, продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, других трудовых прав.

5.4. На предприятии устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.5. Нормальная продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов.

Для работников в возрасте до шестнадцати лет продолжительность ежедневной работы не может превышать 5 часов.

Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет и для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов.

Для инвалидов продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с медицинским заключением в пределах ежедневной нормальной продолжительности рабочего времени.

Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать 10 часов в пределах нормальной продолжительности рабочей недели 40 часов.

Для отдельных профессий, предусмотренных Коллективным соглашением (национальный уровень) № 2 от 9 июля 2004г. «Рабочее время и время отдыха», может быть установлена 12-часовая продолжительность ежедневной работы с последующим отдыхом продолжительностью не менее 24 часов.

Допускается установление индивидуальных графиков работы в режиме гибкого рабочего времени с письменного согласия работника.

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, рабочий день может быть разделен на части в установленном законом порядке при условии, что общая продолжительность рабочего времени не превышает нормальной продолжительности ежедневной работы.

Рабочий день может быть также разделен на две части - фиксированную, в течение которой работник находится на своем рабочем месте, и гибкую (подвижную), в течение которой работник выбирает время прихода и ухода с соблюдением нормальной продолжительности ежедневной работы.

5.6. Рабочий день начинается в 8.00 и заканчивается в 17.00.

5.7. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час для всех работников предприятия, кроме тех, кому были установлены сокращенная продолжительность рабочего времени согласно ст.96 Трудового кодекса или неполное рабочее время согласно ст.97 Трудового кодекса.

5.8. Привлечение работников к сверхурочным работам производится в строгом соответствии со статьями 104-105 Трудового кодекса.

5.9. Работодатель ведет в установленном порядке учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе времени выполнения сверхурочных работ, времени работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

VI. РЕЖИМ ОТДЫХА

6.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для питания продолжительностью в один час, начиная с 12.00 до 13.00.

6.2. Перерыв для питания не включается в рабочее время.

6.3. Продолжительность ежедневного отдыха, охватывающего время между окончанием предыдущего рабочего дня и началом следующего рабочего дня, не может быть меньше двойной продолжительности ежедневной работы.

6.4. Женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, помимо перерыва для питания, предоставляются дополнительные перерывы для кормления детей продолжительностью 30 минут.

Указанные дополнительные перерывы предоставляются не реже чем через каждые три часа.

Продолжительность перерыва для кормления детей, предоставляемого женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до трех лет, составляет один час.

Перерывы для кормления детей включаются в рабочее время и оплачиваются исходя из средней заработной платы.

6.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида, предоставляется по его письменному заявлению один выходной день в месяц с сохранением средней заработной платы за счет работодателя.

6.6. Еженедельный отдых предоставляется в течение двух выходных дней, в субботу и воскресенье.

6.7. Работа в выходные дни запрещается.

В качестве исключения, работники могут быть привлечены к работе в выходные дни в строгом соответствии со ст.110 Трудового кодекса.

6.8. На предприятии устанавливаются следующие нерабочие праздничные дни с сохранением средней заработной платы: 1 января - Новый год; 7 и 8 января - Рождество Христово; 8 марта - Международный женский день; первый и второй дни Пасхи по церковному календарю; второй понедельник после Пасхи (Радуница); 1 мая - День международной солидарности трудящихся; 9 мая - День Победы и памяти героев, павших за независимость Родины; 27 августа - День Республики; 31 августа - праздник „Limba noastră”; престольный праздник населенного пункта, установленный согласно закону примэрией муниципия, города, коммуны, селя.

Работа в нерабочие праздничные дни допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.111 Трудового кодекса.

6.9. Всем работникам предприятия ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней без учета нерабочих праздничных дней.

6.10. Оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется работнику по истечении шести месяцев его непрерывной работы на предприятии.

До истечения шести месяцев работы на предприятии оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по письменному заявлению следующим категориям работников:

а) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

б) работникам в возрасте до восемнадцати лет;

с) другим работникам в соответствии с действующим законодательством.

6.11. Работникам, переведенным на предприятие с другого предприятия, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев работы после перевода.

6.12. Отпуск за последующие годы работы предоставляется по письменному заявлению работника в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

6.13. График ежегодных оплачиваемых отпусков на следующий год составляется работодателем по согласованию с представителями работников не менее чем за две недели до наступления каждого календарного года.

При составлении графика отпусков учитываются как желание работников, так и необходимость обеспечения нормальной работы предприятия.

График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника.

6.14. О времени начала отпуска работники извещаются не менее чем за две недели до его начала.

6.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен полностью или, по письменному заявлению работника, разделен на две части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней.

6.16. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

6.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению с согласия работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней, для чего работодателем издается приказ (распоряжение, решение, постановление).

Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет (или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет), одиноким родителям, не состоящим в браке, имеющим одного ребенка того же возраста, предоставляется ежегодно по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно (полностью или по частям) в периоды, установленные по согласованию с работодателем.

6.18. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в строгом соответствии со ст.121 Трудового кодекса и статьями 9-10 Коллективного соглашения (национальный уровень) № 2 от 9 июля 2004г. «Рабочее время и время отдыха».

6.19. Работник может быть отозван из ежегодного оплачиваемого отпуска приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя только с письменного согласия работника и только в непредвиденных рабочих ситуациях, требующих его присутствия на предприятии.

В случае отзыва работник вправе использовать оставшиеся дни оплачиваемого отпуска по прекращении соответствующей ситуации или в другое время в пределах того же календарного года, установленное по соглашению с работодателем.

6.20. По семейным обстоятельствам, при предъявлении соответствующих документов, работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в рабочих днях в следующих случаях:

- | | |
|--|----------------------------------|
| - вступление работника в брак | - 3 дня; |
| - вступление в брак детей работника | - 1 день; |
| - рождение или усыновление ребенка | - 1 день; |
| - смерть родителей, мужа (жены), детей | - 3 дня; |
| - смерть родственников II степени | - 1 день; |
| - матерям, имеющим детей в 1 и 2-м классах | - 1 день в начале учебного года; |
| - призыв члена семьи в ряды Национальной армии | - 1 день. |

VII. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За успехи в работе к работнику могут быть применены следующие виды поощрений: объявление благодарности; премирование; награждение ценным подарком; награждение почетной грамотой.

7.2. За особые успехи в работе, заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ордена, медали, почетные звания), им могут быть присуждены государственные премии.

7.3. Поощрения применяются работодателем по согласованию с представителями работников.

7.4. Поощрения объявляются приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя, доводятся до сведения трудового коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7.5. Работникам, добросовестно и эффективно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в сфере социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санаторно-курортные учреждения, дома отдыха и др.). Такие работники пользуются преимуществом при продвижении по работе.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания: предупреждение; выговор; строгий выговор; увольнение (по основаниям, предусмотренным пунктами g) - k), m) и o) - r) части (1) статьи 86 Трудового кодекса).

8.2. Применение за нарушение трудовой дисциплины штрафов или любых других денежных дисциплинарных взысканий запрещается.

8.3. За один и тот же дисциплинарный проступок не может быть применено более одного дисциплинарного взыскания.

8.4. При наложении дисциплинарного взыскания работодателем учитывается тяжесть совершенного проступка и другие объективные обстоятельства.

8.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме о совершенном проступке.

В случае отказа работника дать затребованное объяснение составляется соответствующий акт, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

При определенной степени тяжести проступка, совершенного работником, работодатель может организовать и служебное расследование. В ходе судебного расследования работник вправе объяснить свою позицию и представить лицу, уполномоченному вести расследование, все доказательства и обоснования, которые считает необходимыми.

8.6. Дисциплинарное взыскание применяется, как правило, сразу же после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, без учета времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном или медицинском отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-экономической деятельности - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.7. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении, решении, постановлении), в котором в обязательном порядке указываются:

- а) фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания;
- б) срок обжалования взыскания;
- в) орган, в который можно обжаловать взыскание.

Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя объявляется работнику под расписку не позднее чем в течение пяти рабочих дней со дня издания и влечет последствия со дня объявления. Отказ работника подтвердить подписью объявление приказа оформляется соответствующим актом, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

Приказ (распоряжение, решение, постановление) о применении дисциплинарного взыскания может быть обжалован работником в судебную инстанцию в порядке, предусмотренном ст.355 Трудового кодекса.

8.8. Срок действия дисциплинарного взыскания составляет один год со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель вправе снять дисциплинарное взыскание до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству представителей работников или непосредственного руководителя работника.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику, на которого оно наложено, не применяются поощрения, предусмотренные статьей 203 Трудового кодекса и пунктом 7.1. настоящих Правил.

IX. ОХРАНА ТРУДА

Организация охраны труда на предприятиях осуществляется в соответствии с Положениями Трудового Кодекса, Закона РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» № 186-XVI от 10.07.2008г. и других нормативных актов в области охраны труда.

1. Область регулирования закона «Об охране здоровья и безопасности труда»

Настоящий закон регулирует правовые отношения, касающиеся введения мер по обеспечению безопасности и здоровья работников на рабочем месте.

Настоящий закон устанавливает общие принципы, касающиеся предупреждения профессиональных рисков, безопасности работников на рабочем месте, исключения факторов риска и травмирования, информирования, консультирования, пропорционального участия, обучения работников и их представителей, а также общие направления реализации этих принципов.

Обязанности работодателей по обеспечению охраны здоровья и безопасности труда

2. Общие положения

(1) Работодатель обязан обеспечить охрану здоровья и безопасность труда работников по всем аспектам осуществляемой деятельности.

(2) Приглашение работодателем внешних служб защиты и предупреждения не освобождает его от ответственности в области охраны здоровья и безопасности труда.

(3) Обязанности работников в области охраны здоровья и безопасности труда не должны затрагивать принцип ответственности работодателя.

3. Общие обязанности

(1) В контексте своих обязанностей работодатель обязан принять меры, необходимые для охраны здоровья и безопасности труда работников, включая предупреждение профессиональных рисков, обеспечение информации и обучения, а также обеспечение необходимой организации и средств.

(2) Работодатель обязан следить за адаптацией мер, предусмотренных частью (1), с учетом меняющихся обстоятельств, в целях улучшения существующего положения.

(3) Работодатель обязан применять меры, указанные в частях (1) и (2), на основе следующих общих принципов предупреждения:

а) избежания профессиональных рисков;

б) оценки профессиональных рисков, которых невозможно избежать;

в) борьбы с первопричинами профессиональных рисков;

г) адаптации труда к индивидуальным характеристикам работников, в особенности в отношении проектирования рабочих мест, выбора рабочего оборудования, производственных и рабочих методов в целях уменьшения монотонной работы, а также работы с заданным рабочим ритмом и уменьшение ее влияния на здоровье;

д) адаптации к техническому прогрессу;

е) замены опасных аспектов на безопасные или менее опасные;

ж) разработки целостной, последовательной политики предупреждения, которая охватывает технологию, организацию работы, условия труда, социальные отношения, а также влияние факторов, связанных с производственной средой;

з) приоритета коллективных мер защиты над индивидуальными;

и) обеспечение работников соответствующими инструкциями по охране здоровья и безопасности труда.

(4) Без ущерба для других положений настоящего закона, принимая во внимание характер работы предприятия, работодатель обязан:

а) оценить профессиональные риски, в частности при выборе рабочего оборудования, используемых химических веществ или препаратов, а также при оснащении рабочих мест;

б) обеспечить после оценки, предусмотренной в пункте а), и, при необходимости, применение работодателем предупреждающих мер, а также производственных и рабочих методов, повышающих уровень безопасности и улучшающих охрану здоровья работников, интегрированных в общую деятельность предприятия и на всех иерархических уровнях;

в) принимать во внимание возможности работников с точки зрения их безопасности и здоровья каждый раз, когда поручает им какое-либо задание;

г) обеспечить, чтобы планирование и введение новых технологий было предметом консультаций с работниками и/или их представителями в отношении последствий выбора оборудования, условий труда и производственной среды для безопасности и здоровья работников;

е) принять соответствующие меры для гарантирования доступа к зонам, где существует серьезная и особая опасность, только тех работников, которые получили соответствующие инструкции по охране здоровья и безопасности труда.

(5) Без ущерба для других положений настоящего закона, в случае, когда на одном и том же рабочем месте присутствуют работники нескольких предприятий, их работодатели обязаны:

а) сотрудничать по применению положений о безопасности, охране здоровья и гигиене труда, принимая во внимание характер деятельности;

б) координировать свои действия в вопросах защиты и предупреждения профессиональных рисков с учетом характера деятельности;

с) информировать друг друга о профессиональных рисках;

д) информировать своих работников и/или их представителей о профессиональных рисках.

(6) Финансовые средства, израсходованные работодателем для реализации мер по обеспечению охраны здоровья и безопасности труда, не подлежат налогообложению.

(7) Меры, связанные с безопасностью, здоровьем и гигиеной труда, ни при каких обстоятельствах не влекут финансовых обязательств со стороны работников.

4. Служба защиты и предупреждения

(1) Без ущерба для обязательств, предусмотренных статьями 2 и 3, работодатель должен назначить одного или более работников для выполнения работы, связанной с защитой и предупреждением профессиональных рисков на предприятии.

(2) Назначенные работники не могут ущемляться в своих правах ввиду выполнения ими работы, связанной с защитой и предупреждением профессиональных рисков.

(3) Назначенные работники должны располагать временем, необходимым для выполнения ими своих обязанностей, вытекающих из настоящего закона.

(4) В случае, если ресурсы предприятия недостаточны для организации защитных и предупреждающих мероприятий ввиду отсутствия компетентного персонала, работодатель обязан приглашать внешние службы защиты и предупреждения.

(5) В случае, если работодатель приглашает внешние службы защиты и предупреждения, он должен проинформировать их о тех факторах, которые достоверно или предположительно влияют на безопасность и здоровье работников, и обеспечить доступ к информации, указанной в части (2) статьи 7.

(6) Назначенные работники должны иметь главным образом обязанности по охране здоровья и безопасности труда и в крайнем случае дополняющие обязанности.

(7) Во всех случаях:

а) назначенные работники должны окончить учебные курсы в области охраны здоровья и безопасности труда и иметь необходимые средства;

б) внешние службы защиты и предупреждения, оказывающие консультации, должны иметь необходимые мощности, обладать людскими и профессиональными ресурсами;

с) назначенные работники и внешние службы защиты и предупреждения, приглашенные для консультаций, должны быть достаточной численности, чтобы обеспечить организацию защитных и предупреждающих мер, принимая во внимание масштаб предприятия и/или риски, которым подвергаются работники, а также распространение этих мер на предприятии.

(8) Защита и предупреждение профессиональных рисков, являющихся предметом настоящей статьи, обеспечиваются одним или несколькими назначенными работниками, одной или несколькими отдельными службами, независимо от того, являются они внутренними или внешними.

(9) Назначенный работник (назначенные работники) и/или служба (службы) защиты и предупреждения должны сотрудничать между собой.

(10) На предприятиях с видами деятельности, осуществляемыми без опасности травмирования или профессионального заболевания, руководитель предприятия может возложить на себя обязанности назначенного работника, если окончил учебные курсы в области охраны здоровья и безопасности труда.

5. Первая помощь, борьба с пожаром и эвакуация работников в случае серьезной и надвигающейся опасности

(1) В случае серьезной и надвигающейся опасности работодатель обязан:

а) принять необходимые меры по оказанию первой помощи, борьбе с огнем и эвакуации работников с учетом характера деятельности и масштабов предприятия, а также принимая во внимание присутствие других лиц;

б) обеспечить необходимые контакты с внешними службами защиты и предупреждения, в частности для оказания первой помощи, обеспечения услуг неотложной медицинской помощи, служб спасателей и пожарных.

(2) Для применения положений части (1) работодатель наряду с другими обязанностями назначает работников, которые должны принимать меры по оказанию первой помощи, борьбе с пожаром и эвакуации работников.

(3) Численность работников, указанных в части (2), их обучение и предоставленное в их распоряжение оборудование должны соответствовать масштабу и/или профессиональным рискам, специфическим для предприятия.

(4) В дополнение к обязанностям, предусмотренным частью (1), работодатель должен:

а) как можно скорее проинформировать всех работников, которые подвержены или могут быть подвержены риску серьезной и надвигающейся опасности, о тех мерах, которые приняты либо должны быть приняты с целью их защиты;

б) предпринять действия и давать указания по охране здоровья и безопасности труда для того, чтобы в условиях серьезной надвигающейся и неизбежной опасности работники имели возможность прекратить работу и/или незамедлительно покинуть рабочее место и направиться в безопасное место;

в) не заставлять работников возобновлять работу, если на рабочем месте сохраняется серьезная и надвигающаяся опасность, кроме вполне обоснованных случаев.

(5) Работники, которые в случае серьезной надвигающейся и неизбежной опасности покидают свои рабочие посты и/или опасную зону, не должны ущемляться в своих правах за это действие и должны быть защищены от пагубных и несправедливых последствий.

(6) Работодатель должен убедиться, что все его работники в случае возникновения серьезной и надвигающейся угрозы для их безопасности и безопасности других людей, а также при невозможности установления контакта с вышестоящим ответственным лицом, могут принять соответствующие меры с учетом их знаний и имеющихся в их распоряжении технических средств в целях избежания последствий такой угрозы.

(7) Действия, указанные в части (6), не должны привести к ущемлению прав работников, за исключением ситуаций, когда они действовали по неосторожности или проявили небрежность.

6. Информирование работников

(1) Работодатель должен принять надлежащие меры для того, чтобы работники и/или их представители на предприятии получали всю необходимую информацию о:

а) профессиональных рисках, а также действиях и мерах защиты и предупреждения как на уровне предприятия в целом, так и на уровне каждого типа рабочего поста и/или должности в частности;

б) мерах, принятых в соответствии с положениями частей (2) и (3) статьи 5.

(2) Работодатель должен принять надлежащие меры для того, чтобы работодатели работников любого внешнего предприятия, занятых на работах на его предприятии, получили предназначенную им соответствующую информацию по аспектам, предусмотренным частью (1).

(3) Работодатель должен принять соответствующие меры для того, чтобы назначенные работники либо представители работников при выполнении своих функций в соответствии с положениями настоящего закона имели доступ к:

а) оценке профессиональных рисков и мерам защиты, предусмотренным пунктами а) и б) статьи 13;

с) информации о мерах защиты и предупреждения, а также информации, полученной от территориальной инспекции труда.

7. Консультации и участие работников

(1) Работодатели должны консультировать работников и/или их представителей и разрешать им участвовать в обсуждениях по всем вопросам, связанным с охраной здоровья и безопасностью труда на рабочем месте.

(2) Применение положений части (1) предполагает:

а) проведение консультаций с работниками;

б) право работников и/или их представителей вносить предложения;

с) пропорциональное участие работников.

(3) Работники и/или представители работников, должны принимать пропорциональное участие либо получать от работодателя предварительную и своевременную консультацию в отношении:

а) любой меры, которая может повлиять на охрану здоровья и безопасность труда;

б) назначения работников, указанных в части (1) статьи 4 и части (2) статьи 5, а также в отношении деятельности, указанной в части (1) статьи 11;

с) информации, указанной в статьях 6 и 7;

д) приглашения, при необходимости, внешних служб защиты и предупреждения в соответствии с частью (4) статьи IV;

е) планирования и организации обучения, предусмотренных статьей X.

(4) Представители работников вправе требовать от работодателя принятия соответствующих мер и представлять ему предложения в целях устранения профессиональных рисков, которым подвержены работники, и/или исключения опасности.

(5) Работники или представители работников не должны ущемляться в правах за осуществление деятельности, предусмотренной частями (1)–(3).

(6) Работодатель должен предоставлять представителям работников свободное время, оплачиваемое соответствующим образом, и обеспечивать их необходимыми средствами, позволяющими исполнять права и обязанности, вытекающие из настоящего закона.

(7) Работники и/или представители работников имеют право обращаться в территориальную инспекцию труда, если они считают, что принятые работодателем меры и средства, предоставленные им в их распоряжение, не соответствуют целям обеспечения охраны здоровья и безопасности труда на рабочем месте.

(8) В период инспекционных посещений представителям работников должна быть дана возможность представлять свои замечания инспекторам труда.

8. Комитет по охране здоровья и безопасности труда

(1) Для выполнения положений статьи 7 и части (1) статьи 8 на уровне предприятия создается комитет по охране здоровья и безопасности труда.

(2) Комитет по охране здоровья и безопасности труда создается на паритетной основе из представителей работодателя и, соответственно, работников.

(3) Инициатором создания комитета по охране здоровья и безопасности труда может быть любая сторона.

(4) Положение об организации и функционировании комитета по охране здоровья и безопасности труда утверждается Правительством.

9. Обучение работников

(1) Работодатель должен обеспечить условия, при которых каждый работник получает достаточную, адекватную, теоретическую и практическую подготовку в области охраны здоровья и безопасности труда, в частности, в виде информации, инструкций и/или лекций в следующих случаях:

- а) при приеме на работу – общее вводное обучение и обучение на рабочем месте;
- б) при изменении места работы, переводе или перемещении;
- с) при вводе нового рабочего оборудования или изменения действующего оборудования;
- д) при внедрении новой технологии или методов работы;
- е) при выполнении специальных работ.

(2) Обучение работников в области охраны здоровья и безопасности труда должно быть:

- а) адаптированным к эволюции профессиональных рисков или появлению новых рисков;
- б) периодическим и по мере необходимости.

(3) Периодическое обучение рабочих осуществляется в интервалах, не превышающих шесть месяцев.

(4) Работодатель должен убедиться, что работники внешних предприятий, выполняющие работы на своем предприятии, прошли адекватное обучение в части профессиональных рисков, в процессе их работы на данном предприятии.

(5) Представители работников имеют право на соответствующее обучение.

(6) В случае, если ресурсов соответствующего предприятия не достаточно для организации обучения работников согласно части (1) ввиду отсутствия компетентного персонала, работодатель обязан приглашать внешние службы защиты и предупреждения.

(7) Обучение руководителей предприятий, руководителей рабочих мест, специалистов, назначенных работников и представителей работников проводится сразу после назначения на соответствующие должности и периодически, не реже одного раза в 24 месяца, на учебных курсах, проводимых внешними службами защиты и предупреждения.

(8) Обучение работников, предусмотренное настоящей статьей, проводится в рабочее время на предприятии либо вне его. Стоимость обучения оплачивается работодателем.

10. Единовременное пособие в случае ограничения трудоспособности или смерти работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания

(1) Работнику, которому установлена степень ограничения трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, выплачивается за счет предприятия, виновного в несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании, помимо установленного законом возмещения ущерба, единовременное пособие из расчета среднемесячной заработной платы по стране за каждый процент утраты трудоспособности, но не менее среднегодовой заработной платы пострадавшего.

(2) В случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, предприятие, виновное в несчастном случае или профессиональном заболевании, возмещает материальный ущерб лицам, имеющим на это право, в порядке и размерах, установленных законом, а также выплачивает за счет собственных средств единовременное пособие из расчета среднегодовой заработной платы умершего, помноженной на число полных лет, не дожитых им до возраста шестидесяти двух лет, но не менее десяти среднегодовых заработных плат.

(3) Выплата единовременного пособия, предусмотренного частями (1) и (2), осуществляется начиная с 30 мая 2008 года

(4) Если ограничение трудоспособности или смерть работника в результате несчастного случая на производстве наступили по вине не только предприятия, но и пострадавшего, применяется в соответствии с законом смешанная ответственность и размер единовременного пособия уменьшается в зависимости от степени вины пострадавшего.

(5) Выплата единовременного пособия лицам, имеющим на это право, производится предприятием, виновным в несчастном случае или профессиональном заболевании, в порядке, установленном Правительством.

(6) В случае отсутствия у предприятия соответствующих средств выплата единовременного пособия производится на основании решения судебной инстанции за счет любого имущества или средств предприятия.

(7) Споры о выплате единовременного пособия рассматриваются судебной инстанцией.

Обязанности и права работников в области охраны здоровья и безопасности труда

11. Обязанности работников

(1) Каждый работник должен осуществлять свою деятельность в соответствии с профессиональной подготовкой, обучением и инструкциями по охране здоровья и безопасности труда, полученными от работодателя, таким образом, чтобы не подвергать опасности травмирования или профессионального заболевания себя и других лиц, которые могут быть затронуты его действиями или упущениями во время работы.

(2) Для реализации положений части (1) работники обязаны:

а) правильно использовать машины, аппараты, орудия, опасные вещества, транспортное оборудование и другие средства производства;

б) правильно пользоваться предоставленными им индивидуальными средствами защиты, а после использования возвращать или складывать их в местах хранения;

в) воздерживаться от самостоятельного отсоединения, изменения или перемещения защитных устройств, установленных на машинах, аппаратах, орудиях, установках, зданиях и других сооружениях, а также правильно использовать эти устройства;

г) немедленно информировать работодателя и/или назначенных работников о любой производственной ситуации, в отношении которой они имеют веские основания считать наличие серьезной угрозы для безопасности и здоровья, а также о любых неисправностях в системах защиты;

д) информировать непосредственного руководителя и/или работодателя о любом заболевании на рабочем месте или любом несчастном случае на производстве, происшедшем с ними;

е) сотрудничать с работодателем и/или назначенными работниками в течение времени, необходимого для выполнения любых мер или требований, предписанных инспекторами труда, либо для того, чтобы дать работодателю возможность убедиться, что производственная среда безопасна и работники при осуществлении своей деятельности не подвергаются профессиональному риску;

ж) освоить и соблюдать инструкции по охране здоровья и безопасности труда.

3) Обязанности, предусмотренные частью (1), распространяются, при необходимости, и на других лиц, указанных в пунктах с)–ж) части (2) статьи 3.

12. Права работников

Каждый работник вправе:

- a) иметь рабочий пост, соответствующий нормативным актам по охране здоровья и безопасности труда;
- b) получать от работодателя достоверную информацию об условиях работы, существующем профессиональном риске, а также о мерах защиты от воздействия факторов профессионального риска;
- c) отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни или здоровья до устранения такой опасности;
- d) быть обеспеченным за счет работодателя индивидуальными средствами защиты;
- e) обучаться и проходить профессиональную переподготовку в области охраны здоровья и безопасности труда за счет средств работодателя;
- f) обращаться к работодателю, в профсоюзы, центральные и местные органы публичного управления, судебные инстанции для разрешения вопросов, касающихся охраны здоровья и безопасности труда;
- g) участвовать лично или через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем посту, в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или наступившего профессионального заболевания;
- h) проходить в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередной медицинский осмотр с сохранением за ним на это время места работы и средней заработной платы.

Прочие положения

13. Медицинский осмотр

(1) Меры, обеспечивающие работникам медицинский осмотр, соответствующий профессиональным рискам, с которыми они сталкиваются на рабочем месте, устанавливаются согласно нормативным актам, изданным Министерством здравоохранения после консультаций с патронатами и профсоюзами.

(2) Меры, предусмотренные в части (1), должны быть сформулированы таким образом, чтобы каждый работник регулярно проходил медицинский осмотр.

(3) Прием на работу и перевод на другую работу отдельных категорий работников осуществляются на основании медицинского заключения по результатам медицинского осмотра.

(4) Расходы, связанные с организацией и проведением медицинских осмотров, несет работодатель.

14. Группы, подверженные особым видам рисков

(1) Группы, подверженные особым видам рисков: беременные женщины, роженицы или женщины, кормящие грудью, лица в возрасте до восемнадцати лет и лица с ограниченными функциональными способностями должны быть защищены от опасностей, которые особым образом им угрожают.

(2) Работодатели обязаны устроить рабочие места с учетом наличия на предприятии групп, подверженных особым видам рисков.

15. Ответственность за нарушение настоящего закона и других нормативных актов по охране здоровья и безопасности труда

Должностные лица и работники, виновные в нарушении настоящего закона и других нормативных актов по охране здоровья и безопасности труда, несут материальную, дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в соответствии с законом.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Вопросы неурегулированные настоящими Правилами внутреннего распорядка регулируются действующим законодательством.

10.2. Настоящие Правила внутреннего распорядка доводятся до сведения всех работников предприятия под расписку и влекут юридические последствия для них со дня ознакомления. Работники, ознакомленные с настоящими Правилами внутреннего распорядка, подтверждают данный факт своей подписью в Списке работников, ознакомленных с Правилами внутреннего распорядка (прилагается), являющемся их составной частью.

10.3. Настоящие Правила внутреннего распорядка вывешиваются во всех структурных подразделениях предприятия.

Приложение к Правилам внутреннего распорядка

_____ (наименование предприятия)

СПИСОК

работников, ознакомленных с Правилами внутреннего распорядка

№	Фамилия и имя работника	Занимаемая должность	Дата ознакомления с Правилами внутреннего распорядка	Подпись
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

PROCES-VERBAL nr. _____
privind constatarea faptului refuzului salariatului de a prezenta
explicația scrisă în legătură cu încălcarea disciplinei muncii

“ _____ ” _____ 200 ____

_____ (localitatea)

Noi, subsemnații, în conformitate cu art.208 alin.(1) din Codul muncii am constatat că salariatul _____, care activează în
(numele, prenumele)
subdiviziunea _____
(denumirea subdiviziunii)
întreprinderii _____
(denumirea întreprinderii, instituției,
_____ organizației)

la propunerea șefului subdiviziunii dl _____
(numele, prenumele)

a refuzat categoric să prezinte explicația scrisă în legătură cu încălcarea disciplinei muncii în ziua de _____ 200 ____ ce constă în:

_____ (se indică pe scurt conținutul încălcării

_____ disciplinei muncii)

Reprezentantul angajatorului

_____ (semnătura) /numele, prenumele/

Reprezentantul sindicatelor

_____ (semnătura) /numele, prenumele/

А К Т №. _____
об установлении факта отказа работника от дачи письменного
объяснения в связи с нарушением трудовой дисциплины

“ _____ ” _____ 200 ____

_____ (местность)

Мы, Нижеподписавшиеся, в соответствии с ч.(1) ст.208 Трудового кодекса установили, что работник _____, работающий в подразделении _____ предприятия _____ организации)

(фамилия, имя)

(название подразделения)

(наименование предприятия, учреждения

организации)

на предложение начальника подразделения г-на _____ (фамилия, имя)

категорически отказал дать письменное объяснение в связи с нарушением трудовой дисциплины в день _____ 200 ____ г. состоящем в:

_____ (указывается вкратце суть нарушения

_____ трудовой дисциплины)

Представитель работодателя

_____ (подпись) /фамилия, имя/

Представитель профсоюза

_____ (подпись) /фамилия, имя/

ACORD SUPLIMENTAR
la contractul individual de muncă nr. _____
din _____ 200 ____

“ _____ ” _____ 200 ____

(localitatea)

Noi, părțile contractului individual de muncă nr. _____ din _____ 200 ____ în conformitate cu art.68 din Codul muncii am convenit de a modifica punctul 10 din contract și al expune în următoarea redacție:

„10. Condițiile de retribuire a muncii salariatului vor fi următoarele:

- a) salariul de funcție - 500 lei pe lună;
- b) suplimentul pentru intensitatea muncii - 50 % din salariul de funcție;
- c) premiul lunar - pînă la 30 % din salariul de funcție;
- d) compensație pentru mobilitatea muncii - 15 % din salariul de funcție”.

„ANGAJATOR”

„SALARIAT”

L.Ș.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к индивидуальному трудовому договору № _____
от _____ 200 _____

“ _____ ” _____ 200 _____

_____ (местность)

Мы, стороны индивидуального трудового договора № _____ от _____ 200 _____ г. в соответствии со ст.68 Трудового кодекса согласились изменить пункт 10 договора и изложить его в следующей редакции:

«10. Условия оплаты труда работника признаются следующими:

- а) должностной оклад - 500 лей в месяц;
- б) доплата за интенсивность труда - 50 % от должностного оклада;
- с) ежемесячная премия - до 30 % от должностного оклада;
- д) компенсация за мобильность труда - 15 % от должностного оклада».

„РАБОТОДАТЕЛЬ”

„РАБОТНИК”

М.П.

PROCES-VERBAL nr. _____
privind constatarea faptului refuzului salariatului de a confirma prin
semnătură comunicarea ordinului despre aplicarea sancțiunii disciplinare

“ _____ ” _____ 200 ____

_____ (localitatea)

Noi, subsemnații, în conformitate cu art.210 alin.(2) din Codul muncii am constatat că salariatul _____, care activează în
(numele, prenumele)
subdiviziunea _____
(denumirea subdiviziunii)
întreprinderii _____
(denumirea întreprinderii, instituției,
organizației)

la data comunicării lui a ordinului nr. _____ din _____ 200 ____ despre aplicarea sancțiunii disciplinare _____
(se indică pe sancțiunea aplicată conform art.206 alin.(1) CM)

_____ față de el
acesta a refuzat categoric să confirme prin semnătură comunicarea ordinului în cauză, în legătură cu ce a fost întocmit prezentul proces-verbal.

Reprezentantul angajatorului

Reprezentantul sindicatelor

_____ (semnătura) /numele, prenumele/

_____ (semnătura) /numele, prenumele/

А К Т №. _____
об установлении факта отказа работника от подтверждения подписью
объявление приказа о применении дисциплинарного взыскания

“ _____ ” _____ 200 ____

_____ (местность)

Мы, нижеподписавшиеся, в соответствии с ч.(2) ст.210 Трудового кодекса установили, что работник _____, работающий в
(фамилия, имя)
подразделении _____
(название подразделения)
предприятия _____
(наименование предприятия, учреждения
_____ организации)

на день объявления приказа № _____ от _____ 200__ г. о
применении к нему дисциплинарного взыскания _____

_____ (указывается примененное взыскание согласно ч.(1) ст.206 ТК)
категорически отказался подтвердить подписью объявление данного приказа в
связи с чем был оформлен настоящий акт.

Представитель работодателя

_____ (подпись) /фамилия, имя/

Представитель профсоюза

_____ (подпись) /фамилия, имя/

A C T nr. _____
privind constatarea faptului prezentării salariatului la locul de muncă
în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică

“ _____ ” _____ 200 ____ _____
(localitatea)

Noi, membrii comisiei unității _____

_____ (denumirea întreprinderii, instituției, organizației)

formată conform art.76 lit. k) din Codul muncii dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și sindicatelor am constatat că azi „_____” _____ 200 ____ la ora _____ salariatul subdiviziunii _____

_____ (denumirea subdiviziunii)

cet. _____ s-a prezentat la locul
(profesia, funcția, numele, prenumele)

său de muncă în stare de ebrietate _____
(felul de ebrietate: alcoolică, narcotică, toxică)

Faptul prezentării salariatului respectiv în stare de ebrietate se confirmă prin următoarele semne: _____

_____ (se descriu semnele concrete de ebrietate a salariatului)

în legătură cu ce a fost perfectat prezentul act.

Reprezentantul angajatorului

Reprezentantul sindicatelor

1. _____
(semnătura) /numele, prenumele/

_____ (semnătura) /numele, prenumele/

2. _____
(semnătura) /numele, prenumele/

_____ (semnătura) /numele, prenumele/

3. _____
(semnătura) /numele, prenumele/

_____ (semnătura) /numele, prenumele/

А К Т №. _____
об установлении факта появления работника на работе в состоянии
алкогольного, наркотического или токсического опьянения

“ _____ ” _____ 200 ____

_____ (местность)

Мы, члены комиссии предприятия, _____

_____ (наименование предприятия, учреждения, организации)

образованной согласно п. к) ст.76 Трудового кодекса из равного числа представителей работодателя и профессиональных союзов установили, что сегодня „_____” _____ 200 ____ в _____ часов работник подразделения _____

_____ (наименование подразделения предприятия)

гр. _____ (профессия, должность, фамилия, имя)

появился на своем рабочем месте в состоянии _____ (felul de ebrietate: alcoolică, narcotică, toxică)

Факт появления данного работника в состоянии опьянения подтверждается следующими признаками: _____

_____ (описываются конкретные признаки состояния опьянения работника)

в связи с чем и составлен настоящий акт.

Представители работодателя

1. _____ (подпись) /фамилия, имя/

2. _____ (подпись) /фамилия, имя/

3. _____ (подпись) /фамилия, имя/

Представители профсоюзов

1. _____ (подпись) /фамилия, имя/

1. _____ (подпись) /фамилия, имя/

3. _____ (подпись) /фамилия, имя/

П Р И К А З
Об отмене разъяснения
№ 92 от 18.12.2007г.

Monitorul Oficial nr.203-206/740 din 28.12.2007

Учитывая, что Постановлением Правительства РМ № 426 от 26 апреля 2004 года утвержден порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпускного пособия, выходного пособия и за праздничные нерабочие дни,

ПРИКАЗЫВАЮ:

Признать утратившим силу разъяснение о порядке установления продолжительности ежегодных отпусков и порядке расчета среднего заработка для выплаты отпускного пособия, выходного пособия и средней заработной платы за праздничные нерабочие дни в связи со вступлением в силу Трудового Кодекса Республики Молдова № 154-XV от 28 марта 2003 года, утвержденное Приказом Министерства труда и социальной защиты № 08/001 от 3 октября 2003 года (Официальный Монитор Республики Молдова, 2003г., № 211-214, ст.278).

Министр экономики и торговли

Игорь ДОДОН

Кишинэу, 18 декабря 2007г.

№ 92

РАЗЪЯСНЕНИЕ

Георгия Сырку, директора Главного управления развития человеческих ресурсов, труда и политики заработной платы Министерства экономики и торговли РМ об организации оплаты труда

При исчислении стажа, дающего право на компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении. Этот стаж должен быть учтен в целых месяцах? Нужно ли при определении количества календарных дней, за которые полагается компенсация, брать для расчета целые дни? Или же учитывать их до десятого знака? Какими нормативными документами при этом необходимо руководствоваться?

При расчете компенсации за неиспользованный отпуск следует исходить из соотношения в 2,33 дня отпуска за каждый отработанный месяц при продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска в 28 календарных дней ($28 \text{ дней} : 12 \text{ месяцев} = 2,33 \text{ дня за месяц}$). При этом следует обращать внимание, что учитывается только стаж работы, дающий право на оплачиваемый отпуск, то есть в этот стаж не включается время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы более 14 календарных дней, время прогула и т.д., что регулируется статьей 114 Трудового Кодекса Республики Молдова (далее – ТК) и коллективными или индивидуальными трудовыми договорами. Количество месяцев округляется до целого по обычным математическим правилам, то есть менее половины месяца отбрасывается, а больше – округляется до целого. Таким образом, стаж в 6 месяцев 1 неделю округляется до 6 месяцев, а 6 месяцев и 3 недели до 7. Количество дней, за которые полагается компенсация, округляется до целых по тем же правилам. Так, компенсация за неиспользованный отпуск при стаже в 6,2 месяца составит 14 дней ($6,2 \text{ месяца} \approx 6 \text{ месяцев}$, $6 \text{ месяцев} \times 2,33 \text{ дня} = 13,98 \text{ дня} \approx 14 \text{ дней}$).

При этом расчете мы руководствуемся старыми нормативными документами, которые, однако, в этой части не утратили своей актуальности.

Если работник отработал ровно один год и уволился, не побывав в отпуске, то ему полагается компенсация за 28 календарных дней?

Да, разумеется.

Если он отработал один год, ушел в отпуск на 28 календарных дней и после этого сразу уволился, то ему полагается еще компенсация за 2 дня неиспользованного отпуска? Это кажется не совсем справедливым.

Тем не менее, это так. Хотя это и не так несправедливо, как кажется на первый взгляд. Ведь, уволившись после года работы и сразу поступив на другое место работы. За месяц работник зарабатывает себе тот же стаж на право отпуска.

Как учитывается повышение оклада, если работник уходит в отпуск через месяц после этого повышения или если работник ушел в отпуск 27 июня, а оклады повышаются с 1 июля?

Раньше это повышение учитывалось (распространялось на весь период, за который суммировалась средняя заработная плата для расчета отпускного пособия). В настоящее время это положение не действует. В соответствии с Порядком исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РМ № 426 от 26.04.2004г. основанием для расчета отпускных будет *фактическая заработная плата*. Исключение возможно лишь в том случае, когда заработная плата по каким-либо причинам (решение судебного органа, Постановление Правительства и т.д.) будет повышена за расчетный период исчисления средней заработной платы задним числом. Например, если будет установлено, что размер оклада работника был ниже установленного законом минимума. В этом случае работнику будет выплачена компенсация, а также пересчитан размер отпускного пособия.

Сотрудница оформляет ежегодный оплачиваемый отпуск сразу после окончания отпуска по уходу за ребенком. Как следует рассчитать отпускное пособие?

Это достаточно распространенная ситуация. За время отпуска по уходу за ребенком часто меняются наименования должностей, структура предприятия, размер окладов, тарифные ставки и т.д. В этом случае при отсутствии фактического заработка за соответствующий расчетный период следует исходить из размера должностного оклада или тарифной ставки той должности, на которой находилась работница до ухода в отпуск по уходу за ребенком, а при отсутствии – из равноценной.

Если на время отпуска приходится праздничный день, то отпуск продлевается на 1 день. Оплачивается ли этот праздничный день?

Да, этот праздничный день оплачивается в обычном порядке. Я уже писал об оплате за нерабочие праздничные дни. Кроме того, праздничные дни исключаются из времени учебного отпуска (так как в эти дни учебные заведения не работают) и оплачиваются отдельно.

Работник три года подряд, мотивируя это различными причинами, отказывался от ежегодного отпуска. В этом году он просит предоставить ему один отпуск сразу за все три года. Можно ли ему отказать?

Отказывать работнику не стоит, так как в этом случае явно видна вина предприятия (работодателя). Позволяя сотруднику не использовать отпуск в течение трех лет, предприятие нарушало статью 118 ТК, согласно которой только в *исключительных случаях* отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год. При этом в следующем году работник будет иметь право на два отпуска, которые могут быть или совмещены или разделены на части по его письменному заявлению. Кроме того, нужно отметить, что согласно статье 116 ТК работодатель должен ежегодно составлять *график ежегодных оплачиваемых отпусков*, который является обязательным как для работодателя, так и для работника. Но хотя соблюдение графика отпуска вменяется в обязанность и работодателю, и работнику, ответственность за его нарушение в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях несет работодатель. Поэтому лучше дать возможность работнику использовать все накопленные отпуска.

Работник взял отпуск авансом и теперь увольняется. Следует ли удержать у него выданное ранее отпускное пособие?

Да, следует. Расчет удержания производится по тому же принципу, что и расчет компенсации работнику за неиспользованный отпуск, то есть, исходя из 2,33 дня за каждый неотработанный месяц года, за который работник был в отпуске (при продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска в 28 календарных дней). Таким образом, если работник использовал ежегодный оплачиваемый отпуск и увольняется, а стаж его работы, дающий право на отпуск, составляет, например 9 месяцев и 6 дней, то удержание за отпуск, выданный авансом, будет рассчитываться за 7 календарных дней (9 месяцев и 6 дней округляются до 9 месяцев, следовательно, не хватает стажа в 3 месяца, $3 \text{ месяца} \times 2,33 = 6,99 \approx 7$ дней). Нужно отметить, что в некоторых случаях, предусмотренных частью (4) ТК, удержания за неотработанные дни отпуска не производятся (призыв на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу, занятие выборной должности в органе публичной власти и т.д.). При удержании следует иметь в виду, что согласно ст.149 ТК удержание при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов заработной платы, причитающейся работнику. Если сумма удержания превысит этот предел, можно предложить работнику добровольно вернуть разницу. В случае его отказа следует ограничиться предельной суммой удержания и не чинить препятствий увольняемому (невыдача трудовой книжки и т.д.), так как в подобной ситуации ответственность возлагается на предприятие. В крайнем случае предприятие может обратиться в суд.

ПЕРЕЧЕНЬ

законодательных актов, которыми необходимо руководствоваться в вопросах правового регулирования в связи с новым Трудовым кодексом Республики Молдова № 154-XV от 28.03.2003г. (вступившего в действие с 1 октября 2003г.)

1	2	3	4
1.	Коллективное соглашение (национальный уровень) № 1 от 03.02.2004г. «Оплата труда работников, находящихся в трудовых отношениях, на основе трудовых договоров»	Постановление Правительства РМ № 1 от 03.02.2004г.	Официальный Монитор РМ № 30-34 от 2004г.
2.	Коллективное соглашение (национальный уровень) № 2 от 09.07.2004г. «Рабочее время и время отдыха»	Постановление Правительства РМ № 2 от 09.07.2004г.	Официальный Монитор РМ № 112-118 от 16.07.2004г., ст.968
3.	Коллективное соглашение (национальный уровень) № 4 от 25.07.2005г. «Об образце индивидуального трудового договора»	Постановление Правительства РМ № 4 от 25.07.2005г.	Официальный Монитор РМ № 101-103 от 29.07.2005г.
4.	Коллективное соглашение (национальный уровень) № 6 от 11.07.2006г. о внесении изменений в Коллективное соглашение (национальный уровень) № 1 от 03.02.2004г. «Оплата труда работников, находящихся в трудовых отношениях, на основе индивидуальных трудовых договоров»	Постановление Правительства РМ № 6 от 1.07.2006г.	Официальный Монитор РМ № 120-123 от 04.08.2006г.
5.	О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова	Парламент РМ Закон № 8-XVI от 09.02.2006г.	Официальный Монитор РМ № 83-86 от 02.06.2006г.
6.	О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова	Парламент РМ Закон № 269-XVI от 28.07.2006г.	Официальный Монитор РМ № 123-126 от 04.08.2006г.
7.	О порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы	Закон РМ № 1432-XIV от 28.12.2000г.	Официальный Монитор РМ № 21-24 от 27.02.2001г.
8.	Об утверждении порядка исчисления средней заработной платы	Постановление Правительства РМ № 426 от 26.04.2004г.	Официальный Монитор РМ № 73-76 от 2004г., ст.570
9.	Об утверждении Положения о командировании работников предприятий, учреждений и организаций РМ	Постановление Правительства РМ № 836 от 24.06.2002г.	Официальный Монитор РМ № 95 от 01.07.2002г.
10.	Об утверждении перечня должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых договоров о полной материальной ответственности	Постановление Правительства РМ № 449 от 29.04.2004г.	Официальный Монитор РМ № 73-76 от 07.05.2004г., ст.586

1	2	3	4
11.	Об утверждении Положения об оплате труда отдельных категорий работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени	Постановление Правительства РМ № 1254 от 15.11.2004г.	Официальный Монитор РМ № 208-211 от 19.11.2004г., ст.1439
12.	Об утверждении изменений и дополнений, которые вносятся в отдельные постановления Правительства	Постановление Правительства РМ № 896 от 07.08.2006г.	Официальный Монитор РМ № 126-130 от 11.08.2006г.
13.	Положение об оценке труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях труда	Постановление Правительства РМ № 1335 от 10.10.2002г.	Официальный Монитор РМ № 146-148 от 31.10.2002г.
14.	Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, на которых работникам могут устанавливаться компенсационные надбавки	Постановление Правительства РМ № 1487 от 31.12.2004г.	Официальный Монитор РМ № 5-12 от 14.01.2005г., ч.II, ст.45
15.	Закон о пособиях по временной нетрудоспособности и других пособиях социального страхования	Закон РМ № 289-XV от 22.07.2004г.	Официальный Монитор РМ № 168-170 от 10.09.2004г.
16.	Об утверждении Положения об условиях назначения, порядке исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности и других пособий социального страхования	Постановление Правительства РМ № 108 от 03.02.2005г.	Официальный Монитор РМ № 24-25 от 11.02.2005г.
17.	О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	Закон РМ № 756-XIV от 24.12.1999г.	Официальный Монитор РМ № 31-33 от 2000г., ст.192
18.	Положение о порядке расследования несчастных случаев на производстве	Постановление Правительства РМ № 1361 от 22.12.2005г.	Официальный Монитор РМ № 9-12 от 20.01.2006г.
19.	Типовое положение об организации и функционировании комитетов по охране труда	Министерство труда и социальной защиты № 18 от 01.04.2004г.	Официальный Монитор РМ № 112-118 от 16.07.2004г., ст.246
20.	Об охране здоровья и безопасности труда	Закон РМ № 186-XVI от 10.07.2008г.	Официальный Монитор РМ № 143-144 от 05.08.2008г.
21.	Закон РМ о социальном пособии	Закон РМ № 133-XVI от 13.06.2008г.	Официальный Монитор РМ № 179 от 30.09.2008г.

1	2	3	4
22.	Нормы по разработке и реализации мероприятий по охране труда	Приказ Министерства труда и социальной защиты № 40 от 16.08.2001г.	Официальный Монитор РМ № 33-35 от 07.03.2002г.
23.	О донорстве крови	Закон РМ № 1458-ХІІ от 25.05.1993г.	Официальный Монитор РМ № 7 от 1993г., ст.212
24.	Об улучшении жилищно-бытовых условий и условий для обучения учащейся молодежи	Постановление Правительства РМ № 25 от 20.01.1992г.	Официальный Монитор РМ № 1 от 30.01.1992г., ст.36
25.	Положение о выдаче свидетельства о подтверждении наличия форс-мажорных обстоятельств	Торгово- промышленная палата РМ, 05.04.2002г.	Официальный Монитор РМ № 63-64 от 2002г., ст.158
26.	«О трудовых книжках»	Постановление Правительства РМ № 1449 от 24.12.2007г.	Официальный Монитор РМ № 5-7 От 11.01.2008г.
27.	Положение (временное) о порядке заполнения, учета, хранения трудовой книжки	Министерство труда и социального развития от 16.10.1998г.	Официальный Монитор РМ № 97-98 от 29.10.1998г.
28.	Об утверждении Перечня предприятий, их участков и служб, работники которых не могут участвовать в забастовке	Постановление Правительства РМ № 656 от 11.06.2004г.	Официальный Монитор РМ № 104 от 2004г., ст.840
29.	О правилах внутреннего распорядка предприятия		