

CMM154/2003

ID intern unic: 326757

[Fișa actului juridic](#)

[Версия на русском](#)



Republica Moldova

PARLAMENTUL

COD Nr. 154
din 28.03.2003

**CODUL MUNCII
AL REPUBLICII MOLDOVA**

Publicat : 29.07.2003 în Monitorul Oficial Nr. 159-162 art Nr : 648

MODIFICAT

[LP91 din 26.04.12, MO113-118/08.06.12 art.375](#)

[LP120 din 25.05.12, MO103/29.05.12 art.353; în vigoare 01.10.12](#)

[LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79](#)

[LP65 din 07.04.11, MO110-112/08.07.11 art.297](#)

[LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586](#)

[LP109 din 04.06.10, MO131-134/30.07.10 art.443](#)

[LP61 din 23.04.10, MO61/26.04.10 art.179](#)

[LP131-XVIII din 23.12.09, MO23-24/12.02.10 art.35](#)

[LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860](#)

[LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441](#)

[LP107-XVI din 16.05.08, MO107-109/20.06.08 art.417](#)

[LP115-XVI din 22.05.08, MO106/17.06.08 art.407](#)

[LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art. 349](#)

[LP104 din 20.04.07, MO90-93/29.06.07, art.397](#)
[LP269-XVI din 28.07.06, MO120/04.08.06 art.574](#)
[LP8-XVI din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362](#)
[LP294-XV din 28.07.04, MO138-146/13.08.04 art.747](#)
[LP28-XV din 13.02.04, MO39-41/05.03.04 art.226](#)
[Rectificare, MO204/26.09.03, pag.6](#)

NOTĂ:

În cuprinsul codului, sintagmele „protecția și igiena muncii” și „protecția muncii” se înlocuiesc cu sintagma „securitatea și sănătatea în muncă” prin *LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79*

În cuprinsul codului, sintagma „Ministerul Economiei și Comerțului” se substituie prin sintagma „Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei” prin *LP109 din 04.06.10, MO131-134/30.07.10 art.443*

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” prin *LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441*

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".

Parlamentul adoptă prezentul cod.

T I T L U L I

DISPOZIȚII GENERALE

Capitolul I

DISPOZIȚII INTRODUCTIVE

Articolul	1.	Noțiuni	principale
În sensul prezentului cod,	se	definesc	următoarele noțiuni:
<i>unitate</i> – 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;			
<i>angajator</i> – persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariați în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod;			
<i>salariat</i> – persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă;			
<i>[Art.1 noțiunea modificată prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]</i>			
<i>reprezentanți ai salariaților</i> – 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 salariați			

unității în modul stabilit de prezentul cod (art.21).

tînăr specialist – absolvent al instituției de învățămînt superior, mediu de specialitate sau secundar profesional în primii trei ani după absolvirea acesteia;

[Art.1 noțiunea introdusă prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

hărțuire sexuală – orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare;

[Art.1 noțiunea introdusă prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

demnitate în muncă – climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate aduce atingere integrității morale și psihice a salariatului.

[Art.1 noțiunea introdusă prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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) hotărîrile Parlamentului;

b) decretele Președintelui Republicii Moldova;

c) hotărîrile și dispozițiile Guvernului;

d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, 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 securității și sănătății în muncă 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;
- [Art.5 lit.(h) modificată prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]*
- 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 lit.(s) modificată prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

[Art.8 al.(1) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(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, securitatea și sănătatea în muncă, 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 securitatea și sănătatea în muncă 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.

[Art.9 al.(1), lit.(o) modificată prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(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 cerințele regulamentului intern al unității și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;
- [Art.9 al.(2), lit.(c) în redacția LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]*
- d) să respecte disciplina muncii;
 - d¹) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
- [Art.9 al.(1), lit.d¹) introdusă prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]*
- d²) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;
- [Art.9 al.(1), lit.d²) introdusă prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]*

- e) să respecte cerințele de securitate și sănătate în muncă;
- 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 al.(2), lit.(h-i) introduse prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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;

[Art.10 al.(1), lit.(d) modificată prin rectificarea MO204 din 26.09.03, pag.6]

- 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, în prima lună de la începutul activității unității, iar în continuare – în prima lună a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității și, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte (în formă scrisă sau electronică), cu excepția autorităților publice centrale și locale, un exemplar al statelor de personal inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază de competență este amplasată unitatea;

[Art.10 al.(2), lit.(c) în redacția LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]

- d) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă și un permis nominal de acces la locul de muncă;

[Art.10 al.(2), lit.(d) în redacția LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]

- e) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;

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

- f¹) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;

[Art.10 al.(2), lit.f¹) introdusă prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

- f²) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;

[Art.10 al.(2), lit.f²) introdusă prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

- f³) să întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;

[Art.10 al.(2), lit.f³) introdusă prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]
f⁴) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;

[Art.10 al.(2), lit.f⁴) introdusă prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]
f⁵) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale;

[Art.10 al.(2), lit.f⁵) introdusă prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

f⁶) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;

[Art.10 al.(2), lit.f⁶) introdusă prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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;

[Art.10 al.(2), lit.(o) modificată prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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.

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 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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.

T i t l u l I I

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 al.(5) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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 al.(2) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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 purceadă 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) 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 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 funcție de numărul membrilor de sindicat. În lipsa unui acord privind crearea organului reprezentativ unic pentru organizarea negocierilor colective, dreptul de a le desfășura va reveni sindicatului (asociației sindicale) care întrunește cel mai mare număr de membri.

[Art.27 al.(4) în redacția LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

[Art.27 al.(5) abrogat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(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 securității și sănătății în muncă a salariaților, inclusiv a femeilor, a tineretului și a invalizilor;

[Art.31 al.(2), lit.e) modificată prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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.

[Art.33 al.(1¹) introdus prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(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.

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 securitatea și sănătatea în muncă;
 - 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.

[Art.40 al.(1) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(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 Muncii, Protecției Sociale și Familiei.

[Art.40 al.(2) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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

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;

[Art.42 al.(2), lit.a¹) introdusă prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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.

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.

T i t l u l I I I

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 periclitate 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 dobîndirii personalității juridice.

(7) Angajatorul persoană fizică poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobîndirii 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 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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;

[Art.49 al.(1), lit.d¹) introdusă prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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 al.(5) introdus prin LP8/09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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

[Art.51 al.(1) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362; lit.c) devine lit.d)]

(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.

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 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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 un an 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.

[Art.53 al.(1) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(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;

[Art.55 lit.a) modificată prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

[Art.55 lit.a) modificată prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporară 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 vîrstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă) și nu sînt încadrate în cîmpul muncii - pe o perioadă de pînă 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);

[Art.55 lit.f) modificată prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

g) cu colaboratorii științifici din instituțiile de cercetare-dezvoltare, cu cadrele didactice și rectorii instituțiilor de învățământ superior, precum și cu conducătorii instituțiilor de învățământ preșcolar, primar, secundar general, special complementar, artistic, sportiv, secundar profesional, mediu de specialitate, în baza rezultatelor concursului desfășurat în conformitate cu legislația în vigoare;

[Art.55 lit.g) în redacția LP91 din 26.04.12, MO113-118/08.06.12 art.375 în vigoare 08.06.12]

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.

Capitolul II

ÎNCHEIEREA 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, aplicându-i-se ștampila unității. Un exemplar al contractului individual de muncă se înmânează 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 când 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.

[Art.58 al.(1) în redacția LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(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 LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

[Art.59 exclus prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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.

[Art.60 al.(1) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(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.

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;

[Art.62 lit.a) în redacția LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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 lit.i) exclusă prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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, hotărârea) cu privire la concedierea salariatului, ce se emite se face de către angajator până la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației de eliberare din serviciu. Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanța de judecată.

[Art.63 al.(2) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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 sau de schimbare a proprietarului unității, succesorul preia toate drepturile și obligațiile existente la momentul reorganizării sau schimbării proprietarului, ce decurg din contractul colectiv de muncă și din contractele individuale de muncă. Concedierea salariaților în aceste cazuri este posibilă numai cu condiția reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.

[Art.64 al.(3) în redcația LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

[Art.64 al.(3) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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.

[Art.65 al.(2) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(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 securitate și sănătate în muncă.

Articolul 66. Carnetul de muncă

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

[Art.66 al.(1) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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

[Art.66 al.(2) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(3) Înscrierile cu privire la motivele încetării contractului individual de muncă se efectuează în strictă conformitate cu prevederile legislației în vigoare, indicîndu-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.

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 LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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:

[Art.68 al.(2) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

a) durata contractului;

[Art.68 al.(2), lit.b) exclusă prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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;

[Art.68 al.(2), lit.g) în redacția LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(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 al.(3) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

[Art.68 al.(3) modificat prin LP8/09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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.

[Art.71 al.(1) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(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.

Articolul 72. Salarizarea în caz de detașare

(1) Salarizarea, în caz de detaşare, va fi efectuată de unitatea la care va lucra salariatul. În cazul în care aceasta se află în imposibilitate de plată, obligaţia de retribuire a muncii prestate revine unităţii care a dispus detaşarea cu dreptul la acţiune de regres împotriva unităţii în care a fost detaşat salariatul.

[Art.72 al.(1) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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

Articolul 73. Schimbarea temporară a locului şi specificului muncii

În cazul apariţiei unei situaţii prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) şi b), angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul şi specificul muncii salariatului fără consimţământul acestuia şi fără operarea modificărilor respective în contractul individual de muncă.

Articolul 74. Transferul la o altă muncă şi permutarea

(1) Transferul salariatului la o altă muncă permanentă în cadrul aceleiaşi unităţi, cu modificarea contractului individual de muncă conform art.68, precum şi 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 părţilor.

[Art.74 al.(1) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(2) Salariatul care, conform certificatului medical, necesită acordarea unei munci mai uşoare urmează a fi transferat, cu consimţământul 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 lipseşte, contractul individual de muncă va fi desfăcut în temeiul art.86 alin.(1) lit.d).

(3) În caz de transfer în condiţiile alin.(1) şi (2), părţile vor opera modificările necesare în contractul individual de muncă conform art.68, în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărârii) emis de angajator care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare.

[Art.74 al.(3) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(4) Nu se consideră transfer şi nu necesită consimţământul salariatului permutarea lui în cadrul aceleiaşi unităţi la un alt loc de muncă, în altă subdiviziune a unităţii situată în aceeaşi localitate, însărcinarea de a îndeplini lucrul la un alt mecanism ori agregat în limitele specialităţii, calificării sau funcţiei specificate în contractul individual de muncă. În caz de permutare, angajatorul emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre) care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare.

[Art.74 al.(4) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Capitolul IV

SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 75. Noţiuni generale

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor, prin acordul părţilor sau la iniţiativa uneia dintre părţi.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăţi) de către angajator.

(3) Pe toată durata suspendării contractului individual de muncă, drepturile şi obligaţiile părţilor, în afară de cele prevăzute la alin.(2), continuă să existe dacă prin actele normative în vigoare, prin convenţiile colective, prin contractul colectiv şi 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, hotărîrea) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel tîrziu la data suspendării.

[Art.75 al.(4) introdus prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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;

[Art.76 lit.c) exclusă prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

d) carantină;

e) încorporarea în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil; e¹) detașare;

[Art.76 lit.e¹) introdusă prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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) omiteri, 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, declărată 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 10 ani;

[Art.77 lit.d) modificată prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

e) îngrijire a copilului invalid;

[Art.77 lit.e) modificată prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

[Art.77 lit.e) modificată prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

f) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

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 până 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 securității și sănătății în muncă;

precum și

f) din alte motive prevăzute de legislație.

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

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

[Art.78 al.(2), lit.(b) exclusă prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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.

[Art.80 al.(1) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(2) Durata șomajului tehnic nu poate depăși 6 luni în decursul unui an calendaristic.

[Art.80 al.(2) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(3) Pe durata șomajului tehnic, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând 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, hotărârea) angajatorului, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

[Art.80 al.(5) modificat prin LP8/09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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, hotărârii) angajatorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu.

[Art.81 al.(3) introdus prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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 hotărâre a instanței de judecată;
- b) deces al angajatorului persoană fizică, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărâre a instanței de judecată;
- c) constatare a nulității contractului prin hotărâre a instanței de judecată – de la data rămînerii definitive a hotărârii 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 hotărâre a instanței de judecată, care exclude posibilitatea de a continua munca la unitate - de la data rămînerii definitive a hotărârii judecătorești;
[Art.82 lit.e) în redacția LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]
- f) expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepția cazului când raporturile de muncă continuă de fapt și nici una dintre părți nu a cerut încetarea lor, precum și a cazului prevăzut la art. 83 alin. (3);
[Art.82 lit.f) în redacția LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]
- 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;
[Art.82 lit.i) modificată prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]
[Art.82 lit.i) în redacția LP269 din 28.07.06, MO120/04.08.06 art.574]
[Art.82 lit.i) introdusă prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362, lit.(i) și (j) devin lit. (j) și (k)]
- j) forță majoră, confirmată în modul stabilit, care exclude posibilitatea continuării raporturilor de muncă;
- k) alte temeiuri 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 decât cea de conducător de unitate de stat, inclusiv municipală, sau de unitate cu capital majoritar de stat.

[Nota modificată prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]
[Nota modificată prin LP269 din 28.07.06, MO120/04.08.06 art.574]
[Notă introdusă prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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.

[Art.83 al.(2) abrogat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]
[Art.83 al.(2) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată încheiat pentru perioada îndeplinirii

obligărilor 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.

[Art.83 al.(3) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(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 al.(5) introdus prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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 hotărîre a instanței de judecată.

Articolul 85. Demisia

(1) Salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă, cu excepția prevederii alin.(41), din proprie inițiativă, anunțînd 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.

[Art.85 al.(1) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(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 învățămînt, cu trecerea cu traiul în altă localitate, cu îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 14 ani sau a copilului invalid, 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.

[Art.85 al.(2) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(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) Pînă la expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) și (4¹), salariatul are dreptul oricînd 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, pînă 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, anunțînd 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 LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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 adjuncților 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;
[Art.86 al.(1), lit.u) modificată prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]
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 al.(2) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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 scris al organului (organizatorului) sindical din unitate. În celelalte cazuri, concedierea se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.

[Art.87 al.(1) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(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;

[Art.88 al.(1), lit.c) modificată prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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 săptămînă 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.

[Art.88 al.(2) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(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.

[Art.88 al.(3) în redacția LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(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 al.(4) introdus prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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.

[Art.89 al.(1) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(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 al.(2) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținîndu-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 al.(4) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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.

T i t l u l I V

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 săptămână.

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 săptămînală 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 psiho-emoțional sporit, durata timpului de muncă se stabilește de Guvern și nu poate depăși 35 de ore pe săptămână.

(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 săptămînă, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare.

[Art.96 al.(4) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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 săptămîna de muncă parțială. La rugămintea femeii gravide, a salariatului care are copii în vîrstă de pînă la 14 ani sau copii invalizi (inclusiv aflați sub tutela/curatela 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 săptămîna de muncă parțială.

[Art.97 al.(1) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(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 al.(3) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

Articolul 98. Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămînii

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămînii 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 săptămînii de lucru de 5 zile este nerațională, se admite, ca excepție, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă și/sau regulamentul intern, a săptămînii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus.

[Art.98 al.(2) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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

(4) Tipul săptămînii 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.

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, luându-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 al.(2) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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 săptămînă.

(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.

[Art.100 al.(7) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(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.

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, hotărârea) angajatorului, emis cu consultarea prealabilă a reprezentanților salariaților.

[Art.102 modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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 salariaților pentru care este stabilită durata redusă a timpului de muncă, precum și salariaților 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 salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal, precum și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical.

[Art.103 al.(5) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(6) Invalizii de gradul I și II, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani sau copii invalizi, 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 muncă de noapte numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca de noapte.

[Art.103 al.(6) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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).

[Art.104 al.(1) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(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.

[Art.104 al.(2), lit.b) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(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 salariaților.

(5) La solicitarea angajatorului, salariații 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 salariaților, poate fi extinsă pînă la 240 de ore.

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

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

[Art.104 al.(7) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Articolul 105. Limitarea muncii suplimentare

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

[Art.105 al.(1) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(2) Invalizii de gradul I și II, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani sau copii invalizi, 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.

[Art.105 al.(2) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(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 repaus 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 sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă zilnic.

Articolul 108. Pauzele pentru alimentarea copilului

(1) Unuia dintre părinții (tutorelui, curatorului) care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani i se acordă, pe lîngă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului.

[Art.108 al.(1) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(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 unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au 2 sau mai mulți copii în vîrstă de pînă la 3 ani, durata pauzei nu poate fi mai mică de o oră.

[Art.108 al.(2) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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

(4) Unuia dintre părinți (tutorelui, 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 săptămînii 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.

[Art.110 al.(3) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(4) Invalizii de gradul I și II, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani sau copii invalizi, 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.

[Art.110 al.(4) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

Articolul 111. Zilele de sărbătoare nelucrătoare

(1) În Republica Moldova, zile de sărbătoare nelucrătoare, cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp— oră sau zi), sînt:

[Art.111 al.(1) modificat prin LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]
[Art.111 al.(1) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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 săptămînă 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 Independenței;

[Art.111 al.(1), lit.(h) în redacția LP61 din 23.04.10, MO61/26.04.10 art.179]

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.

[Art.111 al.(1), lit.(j) modificată prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(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.

[Art.111 al.(3) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(4) Invalizii de gradul I și II, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani sau copii invalizi, 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.

[Art.111 al.(4) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(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 al.(6) introdus prin LP280-XVI din 14.12.2007, MO94-96/30.05.08 art.349]

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 (învățământ, 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 al.(2) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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 când salariatul a lucrat efectiv;
- b) timpul când 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 când 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 până la vârsta 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 până la vârsta 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 al.(2) lit.(d) modificată prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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.

(2¹) Concediul de odihnă pentru primul an de muncă poate fi acordat salariatului și înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate.

[Art.115 al.(2¹) introdus prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(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.

[Art.115 al.(5) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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

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 atît de dorința salariaților, cît 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, părinților care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 16 ani sau un copil invalid 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.

[Art.116 al.(4) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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

[Art.116 al.(5) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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 mediu lunar pentru perioada respectivă.

[Art.117 al.(1) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(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 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.

[Art.118 al.(3) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(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 amână pe perioada convenită prin acordul scris al părților sau se prelungește, respectiv, cu numărul zilelor indicate în documentul, eliberat în modul stabilit, privitor la acordarea concediului corespunzător în cadrul aceluiași an calendaristic.

[Art.118 al.(6) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

[Art.118 al.(6) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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, hotărâre).

(2) Unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil invalid), părinților singuri necăsătorii 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 al.(2) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

[Art.120 al.(2) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

Articolul 121. Concediile de odihnă anuale suplimentare

(1) Salariații care lucrează în condiții vătămătoare, nevătătoare 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) li se acordă un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice.

[Art.121 al.(4) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

[Art.121 al.(4) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(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 decât cele specificate la alin.(1), (3) și (4).

Articolul 122. Rechemarea din concediu

(1) Salariatul poate fi rechemat din concediul de odihnă anual prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) 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 aceluiași an calendaristic. Dacă restul zilelor din concediul de odihnă nu au fost folosite din oricare motive în cadrul aceluiași an calendaristic, salariatul este în drept să le folosească pe parcursul următorului an calendaristic.

[Art.122 al.(3) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(4) Folosirea de către salariat a părții rămase a concediului de odihnă anual se efectuează în temeiul ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) 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 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

**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), plătindu-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 până la vârsta de 3 ani, cu achitarea indemnizației din bugetul asigurărilor sociale de stat.

[Art.124 al.(2) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(3) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit integral sau pe părți în orice timp, până când 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.

[Art.124 al.(3) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(4) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit opțional, în baza unei cereri scrise, și de tatăl copilului, bunică, bunel sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și de tutore.

[Art.124 al.(4) în redacția LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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 vîrsta 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.

[Art.126 al.(3) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(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.

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.

Titlu IV

SALARIZAREA ȘI NORMAREA MUNCII

Capitolul I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul	128.	Salariul
------------------	-------------	-----------------

(1) Salariul reprezintă orice recompensă sau câștig 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, quantumul 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 modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

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.

[Art.130 al.(3) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(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 al.(4-5) introduse prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

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) Quantumul 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 quantum nu poate fi diminuat nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă.

(5) Quantumul 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) Quantumul 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. Quantumul minim garantat al salariului în sectorul real

(1) Quantumul minim garantat al salariului în sectorul real este valoarea minimă obligatorie a retribuiției muncii garantată de către stat pentru munca prestată de salariați în sectorul real.

(2) Quantumul minim garantat al salariului în sectorul real se stabilește de Guvern după consultarea partenerilor sociali.

(3) Quantumul 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 insolabilității unității, plățile de compensare, garantate salariaților și calculate (recalculate) la data achitării lor, se vor achita în mărime nu mai mică decât quantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit în conformitate cu legea.

[Art.134 în redacția LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

Capitolul III

MODUL DE STABILIRE ȘI PLATĂ A SALARIULUI

Articolul 135. Modul de stabilire a salariilor

(1) Sistemul de salarizare, pe a cărei 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.

[Art.135 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(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.

[Art.135 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(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.

Articolul 136. Sistemul tarifar de salarizare

(1) Sistemul tarifar de salarizare include rețelele tarifare, salariile tarifare, grilele de salarii ale funcției și îndrumarele tarifare de calificare.

[Art.136 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(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.

[Art.136 al.(3) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(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;

[Art.136 al.(4), lit.a) modificată prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

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 la nivel de ramură sau de unitate se reexaminează în funcție de condițiile economice concrete ale ramurii sau în funcție de posibilitățile financiare ale unității. Totodată, cuantumul lunar total al salariului unui angajat, calculat în baza sistemului tarifar de salarizare, nu poate fi mai mic decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit de Guvern.

[Art.136 al.(5) în redacția LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]

[Art.136 al.(5) în redacția LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

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 cuantumului salariului pentru fiecare salariat în cadrul sistemelor netarifare de salarizare se efectuează de către angajator. Drept limită minimă și garanție a statului servește cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real.

[Art.136¹ introdus prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

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) Mărimea concretă a sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în funcție de greutate și nocivitate, în limitele negociate de partenerii sociali și aprobate prin convenția colectivă la nivel național și ramural, dar nu poate fi mai mică decât cea prevăzută de Legea salarizării.

[Art.139 al.(2) în redacția LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]

[Art.139 al.(2) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(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.

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.

[Art.140 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(2) Introducerea noilor condiții de retribuire a muncii sau modificarea celor existente se permite numai cu respectarea prevederilor art.68 alin.(1).

[Art.140 al.(2) în redacția LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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.

[Art.142 al.(3) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(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.

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 insolabilitate 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.

[Art.145 al.(3) abrogat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(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 întîrziere.

(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 cîștigate

Se interzice limitarea salariatului în dispunerea liberă de mijloacele cîștigate, 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, hotărârii) 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, hotărârea) 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).

[Art.148 al.(3) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(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.

[Art.148 al.(4) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(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.

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 LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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 modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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 durata 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 durata 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 învățămînt secundar general, secundar profesional și mediu de specialitate, care nu au atins vîrsta de 18 ani, prestată în afara timpului de studii, se retribue 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 durata muncii zilnice a salariaților minori se micșorează în comparație cu durata muncii zilnice a salariaților adulți.

(5) Retribuirea muncii altor categorii de salariați cărora, conform art.96, li se stabilește durata 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 cînd, 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 cînd, 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) Mărimea salariului tarifar sau a salariului funcției pentru cumularzi, precum și mărimea premiilor, a sporurilor, a adaosurilor și a celorlalte recompense, determinate de condițiile de salarizare, se stabilesc în contractul colectiv sau individual de muncă și nu pot depăși mărimile prevăzute pentru ceilalți salariați din unitatea respectivă.

[Art.155 al.(2) în redacția LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]

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) se stabilește de părțile contractului individual de muncă, dar nu poate fi mai mic decât 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 al.(2) modificat prin LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]

[Art.156 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(3) Mărimea concretă a sporului pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilește în funcție de volumul real de lucrări executate, dar nu poate depăși 100 la sută din salariul tarifar sau de funcție al salariatului absent. În cazul în care obligațiile salariatului temporar absent sînt îndeplinite de mai mulți salariați, cuantumul sporului se stabilește proporțional cu volumul lucrărilor executate de fiecare din ei, în limitele salariului tarifar sau de funcție al salariatului absent.

[Art.156 al.(3) introdus prin LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]

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.

[Art.157 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(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.

[Art.157 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(3) Compensarea muncii suplimentare cu timp liber nu se admite.

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

(1) Cu condiția plății salariului mediu conform art.111 alin.(1), munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare este retribuită:

[Art.158 al.(1) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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.

[Art.158 al.(2) în redacția LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(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.

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 LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

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.

[Art.161 al.(2) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(3) În caz de neîndeplinire a normelor de producție din vina salariatului, retribuirea se efectuează potrivit muncii prestate.

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.

[Art.163 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

[Art.163 al.(1) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(2) Modul de înregistrare a staționării produse fără vina salariatului și mărimea concretă a retribuției

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.

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

În cazul cînd 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), aceștia 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.

[Art.165 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

(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.

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 LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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 încît să corespundă condițiilor concrete din unitate și să nu conducă la suprasolicitarea salariaților.

(2) În condițiile formelor colective de organizare și de retribuire 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.

[Art.169 al.(2) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(3) Despre introducerea unor norme noi de muncă salariații trebuie să fie anunțați în scris, sub semnătură, cel puțin cu 2 luni înainte.

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 securității și sănătății în muncă 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 al.(2) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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 când 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 decât 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 învățământ
superior și mediu de specialitate

(1) Salariaților trimiși la studii de către angajator sau care s-au înmatriculat din proprie inițiativă în instituțiile de învățământ 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.

[Art.179 al.(1) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

[Art.179 al.(1) modificat prin LP294-XV din 28.07.04, MO138-146/13.08.04 art.747]

(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.

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 și/sau un invalid;
[Art.183 al.(2), lit.a) modificată prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]
- 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 acutică 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 al.(3) introdus prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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 în legătură cu constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente confirmate prin hotărîrea comisiei de atestare (art. 86 alin. (1) lit. e)).

[Art.184 al.(1), lit.b) modificată prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

[Art.184 al.(1) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(2) În perioadele prevăzute la alin.(1), salariatului i se acordă cel puțin o zi liberă pe săptămînă, 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.

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 LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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;

[Art.186 al.(1), lit.a) modificată prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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 în calitate de șomer și nu a fost plasat în cîmpul muncii, fapt confirmat prin certificatul respectiv;

[Art.186 al.(1), lit.c) modificată prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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.

[Art.186 al.(1) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(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.

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 împlinirii 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; 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

salariaților militari cu termen redus, serviciul civil, precum și 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 LP104 din 20.04.07, MO90-93/29.06.07 art.397]

Articolul 190. Garanții acordate salariaților donatori de sînge

(1) Angajatorul este obligat să permită, fără nici o piedică, prezentarea salariaților donatori de sînge la instituțiile medicale în ziua donării sîngelui sau a derivatelor de sînge pentru utilizarea lor în scop terapeutic, menținînd donatorilor salariul mediu și asigurîndu-i, în caz de necesitate, cu transport.

(2) Salariaților donatori de sînge li se acordă, în ziua imediat următoare zilei de donare a sîngelui sau a derivatelor de sînge, o zi liberă cu menținerea salariului mediu. În caz de donare a sîngelui sau a derivatelor de sînge 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.

[Art.190 al.(2) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(3) În caz de donare a sîngelui sau a derivatelor de sînge în timpul concediului de odihnă anual, în zilele de repaus sau în cele de sărbătoare nelucrătoare, angajatorul este obligat să acorde salariului donator de sînge o altă zi liberă plătită care, cu acordul scris al salariatului respectiv, poate fi alipită la concediul de odihnă anual.

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 (examelele) 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) securitatea și sănătatea în muncă în cadrul unității;

b) respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă;

[Art.199 al.(1), lit.b) în redacția LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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 muncă 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 deservirii 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	sanctiuni	discipline:
	a)	avertismentul;
	b)	mustrarea;
	c)	aspră;
d) concedierea	(în temeiurile prevăzute la art.86 alin.(1) lit.g)-r).	

[Art.206 al.(1), lit.d) modificată prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(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.

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) Pînă 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 tîrziu 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, hotărîre), 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, hotărîrea) 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.

[Art.210 al.(2) în redacția LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(3) Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare poate fi contestat de salariat în instanța de judecată în condițiile art.355.

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, având 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 învățământ, 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.

[Art.214 al.(2) abrogat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(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 vârstă de pînă la 30 de ani care este în căutarea unui loc de muncă și care nu are o calificare profesională.

[Art.216 al.(1) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(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.

[Art.216 al.(2) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(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.

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).

[Art.217 al.(1), lit.g) introdusă prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(2) Contractul de ucenicie și contractul de formare profesională continuă pot cuprinde și alte clauze determinate de părți, care nu contravin legislației în vigoare.

Articolul 218. Durata uceniciei și a formării profesionale continue

(1) Durata uceniciei sau a formării profesionale continue nu trebuie să depășească, pe parcursul săptămânii, 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.

[Art.218 al.(3) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(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.

Articolul 219. Aplicarea legislației muncii pe durata uceniciei 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 securitatea și sănătatea în muncă.

(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 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

Articolul 221. Încetarea (desfacerea) contractului de ucenicie

Contractul de ucenicie încetează (se desface) în temeiurile prevăzute de Codul civil.

Titlul IX
SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ
Capitolul I
DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 222. Politica statului în domeniul securității și sănătății în muncă

(1) Direcțiile principale ale politicii de stat în domeniul securității și sănătății în muncă sînt:

- a) asigurarea priorității vieții, integrității fizice și sănătății salariaților;
- b) emiterea și aplicarea actelor normative privind securitatea și sănătatea în muncă;
- c) coordonarea activităților în domeniul securității și sănătății în muncă, în domeniul protecției mediului;

d) supravegherea și controlul de stat asupra respectării actelor normative în domeniul securității și sănătății în muncă;

e) sprijinirea controlului obștesc asupra respectării drepturilor și intereselor legitime ale salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă;

f) cercetarea, evidența și raportarea 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 a salariaților contra accidentelor de muncă și bolilor profesionale;

h) propagarea experienței avansate în domeniul securității și sănătății în muncă;

i) participarea autorităților publice la realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă;

j) pregătirea și instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă;

k) organizarea evidenței statistice de stat privind condițiile de muncă, accidentele de muncă, bolile profesionale și consecințele materiale ale acestora;

l) asigurarea funcționării sistemului informațional unic în domeniul securității și sănătății în muncă;

m) colaborarea internațională în domeniul securității și sănătății în muncă;

n) 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;

o) reglementarea asigurării salariaților cu echipament de protecție individuală și colectivă, cu încăperi și instalații sanitar-sociale, cu mijloace curativ-profilactice din contul angajatorului.

(2) Politica statului în domeniul securității și sănătății în muncă se elaborează și se reexaminează cu consultarea patronatelor și a sindicatelor, ținînd cont de evoluția reglementărilor internaționale în acest domeniu și de progresul tehnic.

(3) Realizarea politicii statului în domeniul securității și sănătății în muncă se asigură prin acțiuni coordonate ale autorităților publice centrale și locale, ale patronatelor, sindicatelor, angajatorilor, reprezentanților salariaților.

Articolul 223. Coordonarea securității și sănătății în muncă

Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei exercită coordonarea securității și sănătății în muncă în Republica Moldova.

Capitolul II
ORGANIZAREA SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII ÎN
MUNCĂ. ASIGURAREA DREPTULUI SALARIAȚILOR
LA O MUNCĂ CARE SĂ CORESPUNDĂ CERINȚELOR
DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

Articolul 224. Organizarea securității și sănătății în muncă

Organizarea securității și sănătății în muncă se efectuează în conformitate cu Legea securității și sănătății în muncă.

Articolul 225. Asigurarea dreptului salariaților la o muncă care să corespundă cerințelor de securitate și sănătate în muncă

(1) Statul garantează salariaților apărarea dreptului acestora la o muncă care să corespundă cerințelor de securitate și sănătate în muncă.

(2) Condițiile de muncă stipulate în contractul individual de muncă trebuie să corespundă cerințelor de securitate și sănătate în muncă.

(3) Pe parcursul sistării de către organele de stat de control a activității de muncă, prevăzută de contractul individual de muncă, ca rezultat al încălcării cerințelor de securitate și sănătate în muncă fără vina salariatului, acestuia i se menține locul de muncă (funcția) și salariul mediu.

(4) Dacă salariatul refuză să presteze munca în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa, angajatorul este obligat să-i acorde salariatului, prin transfer sau permutare, alt lucru, corespunzător nivelului de pregătire profesională a salariatului, pînă la înlăturarea pericolului, cu menținerea salariului de la locul de muncă precedent.

(5) În cazul în care 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 cerințelor de securitate și sănătate în muncă, 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 cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa din cauza nerespectării cerințelor de securitate și sănătate în muncă sau de a presta munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase ce nu sînt prevăzute în contractul individual de muncă nu atrage răspunderea disciplinară.

(8) În cazul vătămării sănătății salariatului în exercitarea obligațiilor de muncă, prejudiciul se compensează în conformitate cu legislația în vigoare.

[Titlul IX în redacția LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]

Titlu IX
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.

[Art.247 al.(2) exclus prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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 persoanelor cărora deplasarea le este contraindicată conform certificatului medical.

[Art.249 al.(1) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(2) Invalizii de gradul I și II, femeile gravide, femeile aflate în concediul postnatal, părinții singuri care au copii în vîrstă de pînă la 14 ani, salariații care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani sau copii invalizi, 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.

[Art.249 al.(2) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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 prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b), g) – k).

[Art.251 modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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.	Examenele	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 vârstei de 18 ani, aceștia vor fi supuși examenului medical obligatoriu în fiecare an.

(2) Cheltuielile pentru examenele 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 reduse, 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 trimiterii 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 LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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 mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare. Mărimea concretă a compensației se stabilește în contractul individual de muncă.

[Art.264 modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

Articolul 265. Demisia conducătorului unității

Conducătorul unității are dreptul la demisie înainte de expirarea termenului contractului individual de muncă în cazurile stipulate de contract, informînd 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, iar la angajarea la lucrări cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase – și a certificatului medical.

[Art.270 al.(2) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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 pînă 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 pînă 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 pînă 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 săptămâni 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 săptămâni.

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;

[Art.283 al.(3) lit.a) modificată prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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.

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 mărimea indemnizațiilor de eliberare din serviciu, a altor plăți și compensații ce se cuvin salariatului la încetarea contractului individual de muncă sunt 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 înregistrări în carnetele de muncă ale salariaților și să perfecteze carnetele de muncă pentru persoanele care se angajează pentru prima dată. Perfectarea și înregistrările 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 sunt 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 aparținând 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 securitate și sănătate în muncă.

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 capitolului XI modificată prin LP294-XV din 28.07.04, MO138-146/13.08.04 art.747]

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 învățământ corespunzătoare și în organizațiile din sfera științei și inovării.

[Art.296 al.(1) modificat prin LP294-XV din 28.07.04, MO138-146/13.08.04 art.747]

(2) Nu se admit în activitatea pedagogică (didactică) persoanele private de acest drept prin hotărârea 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.

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

(1) Ocuparea tuturor funcțiilor științifice și didactice în instituțiile de învățământ 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 învățământ superior sînt electiv. Procedura de alegere în funcțiile menționate este prevăzută de statutele instituțiilor de învățământ respective.

Articolul 298. Durata timpului de muncă pentru cadrele didactice

(1) Pentru cadrele didactice ale instituțiilor de învățământ 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 învățământ 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 LP294-XV din 28.07.04, MO138-146/13.08.04 art.747]

Articolul 299. Concediul de odihnă anual prelungit

(1) Cadrele didactice ale instituțiilor de învățământ 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 învățământ 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 învățământ 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 învățământ 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 LP294-XV din 28.07.04, MO138-146/13.08.04 art.747]

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 pînă 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 pînă 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 pînă la un an, o singură dată, pentru redactarea tezei de doctor habilitat, cu aprobarea consiliului științific al organizației.

[Art.300 modificat prin LP294-XV din 28.07.04, MO138-146/13.08.04 art.747]

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 lîngă 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.l));

b) aplicare, chiar și o singură dată, a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art.86 alin.(1) lit.n)).

(2) Pe lîngă 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;

c) stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă.

[Art.301 lit.c)introdusă prin LP91 din 26.04.12, MO113-118/08.06.12 art.375 în vigoare 08.06.12]

[Art.301 modificat prin LP294-XV din 28.07.04, MO138-146/13.08.04 art.747]

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 Ministerul 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 Ministerul 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 Ministerul 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 vîrsta 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 înmînându-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, comunicându-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 când 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, reprezentând 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, precum și a persoanelor cărora munca în tură continuă le este contraindicată conform certificatului medical.

[Art.318 al.(1) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(2) Invalizii de gradul I și II, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani sau copii invalizi, 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.

[Art.318 al.(2) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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 al.(4) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]

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 sau special, precum și munca persoanelor care execută serviciul civil

[Art.323 titlul modificat prin LP65 din 07.04.11, MO110-112/08.07.11 art.297]

(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 sau special, precum și persoanelor care execută serviciul civil, li se aplică legislația muncii, cu particularitățile prevăzute de actele normative în vigoare.

[Art.323 al.(1) modificat prin LP65 din 07.04.11, MO110-112/08.07.11 art.297]

(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 săptămînă.

(2) Durata concretă a timpului de muncă pentru personalul medico-sanitar se stabilește de Guvern potrivit funcției și/sau specialității și ținîndu-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

țăărănești (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.

[Art.326 al.(2) introdus prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362, pct.(2) devine pct.(3)]

(3) Activitatea de muncă a membrilor gospodăriilor țărănești (de fermier) este reglementată de Legea privind gospodăriile țărănești (de fermier) și de alte acte normative.

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 repare integral prejudiciul material și cel moral năuzat 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.) cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întîrziere, 0,1 la sută din suma neplătită în termen.

[Art.330 al.(2) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

[Art.330 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362; al.(3) devine al.(2)]

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 vîrstă 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) Pînă la emiterea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărîrii) 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 mărimei prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

(3) Micșorarea mărimei 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 LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

T i t l u l X I I

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;

[Art.350 lit.b¹) introdusă prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

c) scutirea salariaților și a reprezentanților acestora de cheltuielile judiciare;

d) operativitatea în examinarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă.

Articolul 351. Organele de jurisdicție a muncii
Organele 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, hotărîrii) 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.

[Art.354 lit.h) modificată prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

[Art.354 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362; lit.(e) devine lit.(h)]

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 3 luni de la data cînd salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său;

[Art.355 al.(1), lit.a) modificată prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

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.

[Art.355 al.(4) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(5) Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

[Art.355 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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 salariațului 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 LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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 hotărârea 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.

[Art.359 al.(2) modificat prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]

(3) Comisia de conciliere se constituie ad hoc, ori de câte ori apare un conflict colectiv de muncă.
(4) Drept temei pentru constituirea comisiei de conciliere servesc ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului (reprezentanților acestuia) și hotărârea (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.

[Art.359 al.(8) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

(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.

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 hotărâre cu drept de atac conform Codului de procedură civilă.

[Art.360 al.(3) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(4) Instanța de judecată va remite hotărârea sa părților în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.

[Art.360 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

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 grevei 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

grevei

la

nivel

teritorial

(1) Dreptul de declarare și organizare a grevei 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 grevei la nivel de ramură

(1) Dreptul de declarare și organizare a grevei 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 grevei la nivel național

(1) Dreptul de declarare și organizare a grevei 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 grevei

(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 grevei 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 grevei

(1) Angajatorul poate solicita suspendarea grevei, 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 grevei 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 grevei.

(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.

[Art.369 al.(1) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(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.

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.

T i t l u l X I I I

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) Inspekția Muncii;

b) Serviciul Sanitaro-Epidemiologic de Stat;

c) Ministerul Economiei;

[Art.371 lit.c) în redacția LP109 din 04.06.10, MO131-134/30.07.10 art.443]

d) Serviciul Protecției Civile și Situațiilor Excepționale;

e) alte organe abilitate cu funcții de supraveghere și control în conformitate cu legea;

[Art.371 lit.e) modificată prin LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

f) sindicate.

Capitolul II

SUPRAVEGHEREA ȘI CONTROLUL DE STAT

Articolul 372. Inspekția Muncii

(1) Inspekția Muncii este organul central de specialitate, aflat în subordinea Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, 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.

[Art.372 al.(1) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(1¹) Modul, condițiile și procedura efectuării la unități a controlului prevăzut la alin.(1) se stabilesc expres în lege.

[Art.372 al.(1¹) introdus prin LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

(2) Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Serviciul Grăniceriei, 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.

(2) Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Serviciul Grăniceriei, Departamentul instituțiilor penitenciare al Ministerului Justiției, Centrul Național Anticorupție organizează activități de inspecție a muncii prin serviciile lor de specialitate, care au competență numai pentru structurile din subordine.

[Art.372 al.(2) modificat prin LP120 din 25.05.12, MO103/29.05.12 art.353; în vigoare 01.10.12]

[Art.372 al.(2) modificat prin LP109 din 04.06.10, MO131-134/30.07.10 art.443]

(3) Regulamentul Inspecției Muncii este aprobat de Guvern.

Articolul	373.	Obiectivele	Inspecției	Muncii
		Obiectivele	Inspecției	Muncii

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
------------------	-------------	-------------	------------	--------

[Art.374 titlul modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(1) Pentru realizarea obiectivelor sale, Inspecția Muncii exercită următoarele atribuții:

[Art.374 al.(1) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

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) securitatea și sănătatea în muncă;

[Art.374 pct.(1), lit.g) exclusă prin LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

[Art.374 pct.(2) exclus prin LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

3) avizează, în modul stabilit de lege, lansarea în producție a prototipurilor de echipamente tehnice și de echipament individual de protecție și de lucru;

[Art.374 pct.(3) modificat prin LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

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, securitatea și sănătatea în muncă, mediul de muncă.

6) acordă ajutor metodologic și consultativ salariaților și angajatorilor.

[Art.374 al.(1), pct.6) introdus prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]

7) exercită alte atribuții prevăzute de lege.

[Art.374 pct.(7) introdus prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(2) Inspekția 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 constate contravențiile prevăzute la art.55–61 din Codul contravențional al Republicii Moldova.

[Art.374 al.(2), lit.b) în redacția LP131-XVIII din 23.12.09, MO23-24/12.02.10 art.35]

[Art.374 al.(2), lit.b) modificată prin LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

Articolul 375. Colaborarea cu alte organe, instituții și organizații

În realizarea obiectivelor sale, Inspekția 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 securității și sănătății în muncă 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;

[Art.376 al.(2), lit.a) în redacția LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

b) să propună anularea și a 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.

[Art.376 al.(2), lit.b) modificată prin LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

(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 al.(3) introdus prin LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

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 semnalează încălcarea dispozițiilor actelor normative referitoare la muncă, securitatea și sănătatea în muncă 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 funcțiunii;
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.

[Art.381 al.(1) modificat prin LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

(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.

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 LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

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 LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

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 LP115-XVI din 22.05.08, MO106/17.06.08 art.407]

[Art.385 al.(1) modificat prin LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]

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 securitatea și sănătatea în muncă, 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, securitatea și sănătatea în muncă 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 securitate și sănătatea în muncă, 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 securității și sănătății în muncă, inclusiv accidentele de muncă produse și bolile profesionale atestate;

g) să apere drepturile și interesele membrilor de sindicat în problemele ce țin de securitatea și

sănătatea în muncă, 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 securitate și sănătate în muncă, 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 securitatea și sănătatea în muncă, 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) Membrilor 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 electiv 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.

T i t l u l X I V

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. Până la această dată, persoanele indicate la art.124 alin.(1) și art.127 alin.(1) vor beneficia de concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de un an și jumătate și de indemnizația respectivă, prevăzute de dispozițiile în vigoare ale vechiului cod.

[Art.391 al.(1) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]

(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.

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.

CMM154/2003

Внутренний номер: 326757

[Карточка документа](#)

[Varianta în limba de stat](#)



Республика Молдова

ПАРЛАМЕНТ

КОДЕКС Nr. 154

от 28.03.2003

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА**

Опубликован : 29.07.2003 в Monitorul Oficial Nr. 159-162 статья № : 648

ИЗМЕНЕНО

[ЗП91 от 26.04.12, МО113-118/08.06.12 см.375](#)

[ЗП120 от 25.05.12, МО103/29.05.12 см.353; в силу с 01.10.12](#)

[ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 см.79](#)

[ЗП65 от 07.04.11, МО110-112/08.07.11 см.297](#)

[ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 см.586](#)

[ЗП109 от 04.06.2010, МО131-134/30.07.2010 см.443](#)

[ЗП61 от 23.04.2010, МО61/26.04.2010 см.179](#)

[ЗП131-XVIII от 23.12.2009, МО23-24/12.02.2010 см.35](#)

[ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 см.860](#)

[ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 см.441](#)

[ЗП107-XVI от 16.05.08, МО107-109/20.06.08 см.417](#)

[ЗП115-XVI от 22.05.08, МО106/17.06.08 см.407](#)

[ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05.08 см.349; в силу с 30.05.08](#)

[ЗП104-XVI от 20.04.07, МО90-93/29.06.07 см.397](#)

[ЗП269-XVI от 28.07.06, МО120-123/04.08.06 см.574](#)

[ЗП8-XVI от 09.02.06, МО83-86/02.06.06 см.362](#)

[ЗП294-XV от 28.07.04, МО138-146/13.08.04 см.747](#)

[ЗП28 от 13.02.04, МО39-41/05.03.04 ст.226](#)

[Поправка МО204/26.09.03, стр.6](#)

Примечание:

По всему тексту кодекса слова “безопасность и гигиена труда”, “охрана и гигиена труда” и “охрана труда” заменить словами “охрана здоровья и безопасность труда”, а слова “охрана труда и безопасность производства” – словами “охрана здоровья и безопасность труда, а также безопасность производства” в соответствующем падеже, согласно ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст. 79.

По всему тексту кодекса слова “Министерство экономики и торговли” заменить словами “Министерство труда, социальной защиты и семьи” в соответствующем падеже; согласно ЗП109 от 04.06.2010, МО131-134/30.07.2010 ст.443.

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” в соответствующем падеже; согласно ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441.

Парламент принимает настоящий кодекс.

Р а з д е л 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 (мужчина или женщина), выполняющее работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, и получающее заработную плату на основании индивидуального трудового договора;

[Понятие “работник” изменено ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

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).

молодой специалист – выпускник высшего, среднего специального или среднего профессионального учебного заведения в течение первых трех лет после его окончания;

[Понятие “молодой специалист” введено ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

сексуальное домогательство – любая форма физического, вербального или невербального

поведения сексуального характера, ущемляющего достоинство личности либо создающего неприятную, враждебную, подавляющую, унижительную или оскорбительную обстановку;
[Понятие "сексуальное домогательство" введено ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

профессиональное достоинство – комфортная психоэмоциональная обстановка в трудовых отношениях, исключающая любую форму вербального или невербального поведения со стороны работодателя или других работников, которое может отрицательно воздействовать на моральную и психическую целостность работника.

[Понятие "профессиональное достоинство" введено ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

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:

- a) 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;
- b) работников – иностранных граждан или лиц без гражданства, работающих на основании индивидуального трудового договора у работодателя, осуществляющего деятельность в Республике Молдова;
- c) работников – граждан Республики Молдова, работающих в дипломатических представительствах Республики Молдова за рубежом;
- d) работодателей – физических или юридических лиц публичного, частного или смешанного сектора, использующих наемный труд;
- e) 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:

- a) постановлениями Парламента;
- b) указами Президента Республики Молдова;
- c) постановлениями и распоряжениями Правительства;
- d) актами о труде, изданными Министерством труда, социальной защиты и семьи, другими центральными отраслевыми органами публичного управления в пределах делегированных им Правительством полномочий;

- е) актами органов местного публичного управления;
- ф) нормативными актами на уровне предприятия;
- г) коллективными трудовыми договорами и коллективными соглашениями; а также
- h) 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;
- с) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- д) обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям охраны здоровья и безопасности труда, и права на отдых, включая регулирование продолжительности рабочего времени, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней;
- е) равенство прав и возможностей работников;
- ф) гарантирование права каждого работника на своевременную, в полном размере и справедливую оплату труда, обеспечивающую ему и его семье достойное существование;
- г) 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;
[Ст.5 пкт. h) изменен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]
- и) 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;
- к) 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;
- м) 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;
- н) 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;

- о) 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;
- р) обеспечение права профессиональных союзов осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства;
- г) обеспечение права работников на защиту чести, достоинства и профессиональной репутации в период трудовой деятельности;
- с) гарантирование права на обязательное социальное и медицинское страхование работников.

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:
 - а) 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;
 - б) в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
 - в) в качестве средства обеспечения трудовой дисциплины;
 - г) 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, цвета кожи, национальности, вероисповедания, политических убеждений, социального происхождения, места жительства, наличия физических, умственных или психических отклонений, ВИЧ/СПИД-инфицирования, членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, а также по иным критериям, не связанным с профессиональными качествами работника.

[Ст.8 ч.(1) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(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 здоровья и безопасности 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 здоровья и безопасности 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;
- і) свободное объединение в профессиональные союзы, в том числе создание профсоюзных организаций и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ј) 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;
- l) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов не запрещенными законом способами;
- т) разрешение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов, в том числе право на забастовку, в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;

п) 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 и постоянно носить при себе персональное разрешение на допуск к рабочему месту, выданное работодателем;

[Ст.9 ч.(2), пкт.с) в редакции ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

г) соблюдать трудовую дисциплину;

д¹) проявлять недискриминационное поведение в отношениях с другими работниками и работодателем;

д²) соблюдать право других работников на профессиональное достоинство;

[Ст.9 ч.(2) пкт.д¹) - д²) введены ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

е) соблюдать требования по охране здоровья и безопасности труда;

ф) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

г) 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 пкт.з) и и) введены ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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) в течение первого месяца с момента начала деятельности предприятия, а в дальнейшем в течение первого месяца каждого календарного года утверждать штатное расписание предприятия

и в двухмесячный срок со дня его утверждения представлять (в письменной или электронной форме), за исключением центральных и местных органов публичной власти, один экземпляр штатного расписания территориальной инспекции труда, в районе деятельности которой расположено предприятие;

[Ст.10 ч.(2), пкт.с) в редакции ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

d) предоставлять работникам работу, предусмотренную индивидуальным трудовым договором, и выдавать персональные разрешения на допуск к рабочему месту;

[Ст.10 ч.(2), пкт.d) в редакции ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

e) обеспечивать работникам условия труда, отвечающие требованиям охраны здоровья и безопасности труда;

f) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

f¹) обеспечивать всем лицам равные возможности и равный, без какой-либо дискриминации, подход при найме на работу по профессии, при профессиональной ориентации и подготовке, при продвижении по работе;

f²) применять одинаковые критерии оценки качества труда, применения взысканий и увольнения;

f³) принимать меры по предотвращению сексуального домогательства на рабочем месте, а также по предотвращению преследования за подачу в компетентный орган жалобы на дискриминацию;

f⁴) обеспечивать равные условия женщинам и мужчинам для совмещения трудовой деятельности с семейными обязанностями;

f⁵) вводить в правила внутреннего распорядка предприятия положения о запрете дискриминации по какому бы то ни было признаку и сексуального домогательства;

f⁶) обеспечивать соблюдение профессионального достоинства работников;

[Ст.9 ч.(2) пкт.f¹) - f⁶) введены ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

g) 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;

i) 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;

k) 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.

**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.

**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.

Р а з д е л 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;

- с) территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда и социальной сфере в административно-территориальных единицах второго уровня;
- д) 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:

- а) коллективные переговоры по разработке проектов коллективных трудовых договоров, коллективных соглашений и их заключение на двух- и трехсторонней основе через представителей сторон социального партнерства;
- б) участие в рассмотрении проектов нормативных актов и предложений, касающихся социально-экономических реформ, в совершенствовании трудового законодательства, обеспечении гражданского примирения, разрешении коллективных трудовых конфликтов;
- с) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- д) 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 ч.(5) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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;
- д) 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 ч.(2) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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) 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 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. При отсутствии соглашения о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов.

[Ст.27 ч.(4) в редакции ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

[Ст.27 ч.(5) исключена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

- (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:

- а) формы, системы и размеры оплаты труда;
- б) выплата пособий, компенсаций;
- в) механизм регулирования оплаты труда с учетом уровня инфляции и достижения экономических показателей, предусмотренных коллективным трудовым договором;
- г) рабочее время и время отдыха, а также вопросы, касающиеся порядка предоставления и продолжительности отпусков;
- д) улучшение условий и охраны здоровья и безопасности труда работников, в том числе женщин, молодежи и инвалидов;

[Ст.31 ч.(2) пкт.е) изменен ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

- е) соблюдение интересов работников при приватизации предприятия и жилищного фонда, находящегося на его балансе;
- ж) экологическая безопасность и охрана здоровья и безопасности труда, а также безопасность

- производства;
- 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.
[Ст.33 ч.(1¹) введена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]
- (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.

**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:

- а) оплаты труда;
- б) условий и охраны здоровья и безопасности труда;
- с) режима труда и отдыха;
- д) развития социального партнерства;
- е) 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.

[Ст.40 ч.(1) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(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 труда, социальной защиты и семьи.

[Ст.40 ч.(2) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(3) Коллективное соглашение национального уровня не подлежит регистрации.

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;
[Ст.42 ч.(2) пкт.а¹) введен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

б) запроса мнения представителей работников по вопросам, затрагивающим права и интересы трудового коллектива;

с) сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства; а также

д) в иных формах, не противоречащих действующему законодательству.

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.

Р а з д е л 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.

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:
- а) фамилию и имя работника;
 - б) идентификационные реквизиты работодателя;
 - в) срок договора;
 - г) дату вступления в силу договора;
 - д¹) специальность, профессию, квалификацию, должность;
- [Ст.42 ч.(2) пкт.д¹) введен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]*
- е) должностные функции;
 - ф) риски, сопутствующие должности;
 - г) 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;
- j) 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;
- с) 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 ч. (5) введена ЗП8-XVI от 09.02.06, МО83-86/02.06.06 ст. 362]

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;
 - с) 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.

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.

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 одного года 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.

[Ст.53 ч.(1) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(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;

[Ст.55 пкт.а) изменен ЗП60-ХVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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 руководителями учебных заведений дошкольного, начального, общего среднего, специального внешкольного, художественного, спортивного, среднего профессионального, среднего специального образования – по результатам конкурса, проведенного в соответствии с действующим законодательством;

[Ст.55 лит.г) в редакции ЗП91 от 26.04.12, МО113-118/08.06.12 ст.375; в силу с 08.06.12]

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;

i) с руководителями предприятий, их заместителями и главными бухгалтерами предприятий;

j) на период выполнения безработными оплачиваемых общественных работ в порядке,

- установленном Правительством;
- k) 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.

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:
 - a) удостоверение личности или иной документ, удостоверяющий личность;
 - b) трудовую книжку, за исключением случаев, когда лицо поступает на работу впервые или трудоустраивается по совместительству;
 - c) документы воинского учета – для призывников и резервистов;
 - d) диплом об образовании, квалификационное свидетельство, подтверждающее наличие специальной подготовки, – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или качеств;
 - e) 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.

[Ст.58 ч.(1) в редакции ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(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.59 исключена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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.

[Ст.60 ч.(1) изменен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(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.

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;

[Ст.62 пкт.а) в редакции ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

- б) лиц в возрасте до восемнадцати лет;

- с) лиц, поступающих на работу по конкурсу;
- d) лиц, поступающих на работу в порядке перевода с другого предприятия;
- е) беременных женщин;
- f) инвалидов;
- g) лиц, избранных на выборную должность;
- h) лиц, поступающих на работу на основании индивидуального трудового договора сроком до трех месяцев.

[Ст.62 пкт.i) исключен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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.

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 или смене собственника предприятия к правопреемнику переходят все существующие на момент реорганизации или смены собственника права и обязанности, вытекающие из коллективного и индивидуальных трудовых договоров. Увольнение работников в этих случаях допускается только при условии сокращения численности или штата работников предприятия.

[Ст.64 ч.(3) в редакции ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

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:

- a) ознакомить работника с поручаемой ему работой, условиями труда, его правами и обязанностями;
- b) ознакомить работника с правилами внутреннего распорядка предприятия и коллективным трудовым договором;
- с) проинструктировать работника по технике безопасности, гигиене труда, мерам противопожарной безопасности и другим правилам охраны здоровья и безопасности труда.

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.

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 ЗП8-XVI от 09.02.06, МО83-86/02.06.06 ст.362]

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:

[Ст.68 абз.1 изменен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

а) срока договора;

[Ст.68 ч.(2) пкт.б) исключен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

с) специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных статьей 51, и др.);

д) размера оплаты труда;

е) режима труда и отдыха;

ф) специальности, профессии, квалификации, должности;

г) характера и порядка предоставления льгот, если такие предусмотрены договором.

[Ст.68 ч.(2) пкт.г) изменен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(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 ч.(3) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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.

[Ст.71 ч.(1) изменена ЗП60-ХVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(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.

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.

[Ст.72 ч.(1) изменена ЗП60-ХVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(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.

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.

[Ст. 74 ч. (3) изменена ЗП60-ХVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст. 441]

(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.

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 ч. (4) введена ЗП8-ХVI от 09.02.06, МО83-86/02.06.06 ст. 362]

Статья 76. Приостановление действия индивидуального **трудоого 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;

[Ст. 76 пкт.с) исключен ЗП60-ХVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст. 441]

- 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;

- i) установление медицинским заключением противопоказаний, исключающих возможность выполнения работы, указанной в индивидуальном трудовом договоре;
- j) требование контрольных или правоохранительных органов в соответствии с действующим законодательством;
- k) 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;
- m) установление на определенный срок группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; а также
- n) 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:

- a) предоставление отпуска без сохранения заработной платы на срок более одного месяца;
- b) прохождение курса профессиональной подготовки или стажировки с отрывом от работы на срок более 60 календарных дней;
- c) технический простой;
- d) уход за больным ребенком в возрасте до десяти лет;

[Ст.77 пкт.d) изменен ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

- e) уход за ребенком-инвалидом;

[Ст.77 пкт.e) изменен ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

[Ст.77 пкт.e) изменен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

- e¹) откомандирование;

[Ст.77 пкт.e¹) введен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

- f) по иным причинам, предусмотренным законодательством.

Статья 78. Приостановление действия индивидуального трудового договора по инициативе одной из сторон

- (1) Действие индивидуального трудового договора приостанавливается по инициативе работника по следующим причинам:

- a) отпуск по уходу за ребенком в возрасте до шести лет;
 - b) отпуск по уходу за больным членом семьи продолжительностью до одного года согласно медицинскому заключению;
 - c) прохождение курса профессиональной подготовки вне предприятия согласно части (3) статьи 214;
 - d) занятие выборной должности в органе публичной власти, профессионального союза или патроната;
 - e) неудовлетворительные условия охраны здоровья и безопасности труда;
 - f) по иным причинам, предусмотренным действующим законодательством.
- (2) Действие индивидуального трудового договора может быть приостановлено по инициативе работодателя:
 - a) на время служебного расследования, проводимого в соответствии с требованиями настоящего кодекса;
 - b) на срок откомандирования.

[Ст.78 ч.(2) пкт.с) исключен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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.

[Ст.80 ч.(1) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

- (2) Продолжительность технического простоя не может превышать шести месяцев в течение календарного года.

[Ст.80 ч.(2) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

- (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.

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 ч.(3) введена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

**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;
в) признание договора недействительным решением судебной инстанции – со дня вступления решения в законную силу, за исключением случаев, предусмотренных частью (3) статьи 84;
г) 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;

f) истечение срока действия срочного индивидуального трудового договора – со дня, указанного в договоре, за исключением случая, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, а также случая, предусмотренного частью (3) статьи 83;

[Ст.82 пкт.ф) в редакции ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

g) 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;

i) достижение возраста 65 лет руководителем государственного, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом;

[Ст.82 пкт.и) изменен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

j) форс-мажорные обстоятельства, подтвержденные в установленном порядке, исключаящие возможность продолжения трудовых отношений; а также

k) при наличии иных оснований, предусмотренных статьями 305 и 310.

Примечание.

Лица, освобожденные от работы на основании пункта i), могут трудоустроиться на определенный срок в соответствии с пунктом f) статьи 55 на любую должность, кроме должности руководителя государственного, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом.

[Примечание изменено ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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.

[Ст.83 ч.(2) утратило силу согласно ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(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.

[Ст.83 ч.(3) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(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.

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, 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.

[Ст.85 ч.(1) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(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 или за ребенком-инвалидом, 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.

[Ст.85 ч.(2) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(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 ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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:

- а) неудовлетворительный результат испытательного срока работника (часть (2) статьи 63);
- б) ликвидация предприятия либо прекращение деятельности работодателя – физического лица;
- с) 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;
- г) предъявление работником работодателю при заключении индивидуального трудового договора подложных документов (часть (1) статьи 57), подтвержденное в установленном порядке;
- s) 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);
- t) восстановление на работе по решению судебной инстанции лица, ранее выполнявшего эту работу, если перемещение или перевод работника на другую работу согласно настоящему кодексу невозможны;
- u) 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);
- y) 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 ч.(2) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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 письменного согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия. В остальных случаях увольнение допускается после предварительной консультации с профсоюзным органом (профсоюзным организатором) предприятия.

[Ст.87 ч.(1) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(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:

- a) издания юридически обоснованного приказа (распоряжения, решения, постановления) о ликвидации предприятия либо сокращении численности или штата работников;
- b) 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;
- c) 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;
- e) 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 работах за два месяца до увольнения;
- h) обращения в профсоюзный орган за согласием на увольнение работников в порядке, установленном настоящим кодексом;

[Ст.88 ч.(1) нкт.с) в редакции ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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.

[Ст.88 ч.(2) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(3) Сокращенное рабочее место не может быть восстановлено в штате предприятия в течение календарного года, в котором имело место увольнение работника, его занимавшего.

[Ст.88 ч.(3) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(4) В случае ликвидации предприятия работодатель обязан соблюдать условия процедуры увольнения, предусмотренные пунктами а), б), в), г) и и) части (1).

[Ст.88 ч.(4) введена ЗП8-XVI от 09.02.06, МО83-86/02.06.06 ст.362]

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 ч.(2) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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.);

в) 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.

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;
- с) все персональные данные работника следует получать у него самого или из указанного им источника;
- д) 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;
- е) 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;
- ф) 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;
- г) защита персональных данных работника от незаконного их использования или утраты обеспечивается работодателем за свой счет;
- h) 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;
- j) 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.

Р а з д е л 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 бульшие льготы) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 30 часов в неделю без ущемления права на оплату труда и других прав, предусмотренных действующим законодательством.

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 том числе находящихся на его попечении или под его опекой), 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.

[Ст.97 ч.(1) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(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, в том числе страхового стажа, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством, продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, других трудовых прав.

[Ст.97 ч.(3) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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 индивидуальным трудовыми договорами.

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.

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.

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 ч.(2)-(3) введены ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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, а также лица, которым такая работа противопоказана согласно медицинскому заключению.

[Ст.103 ч.(5) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(6) Инвалиды I и II групп, один из родителей (опекун, попечитель), имеющих детей в возрасте до шести лет или детей-инвалидов, 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.

[Ст.103 ч.(6) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

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 здоровья и безопасности труда.

(7) Привлечение к сверхурочным работам осуществляется на основании обоснованного приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который доводится до сведения работников под расписку.

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, а также лиц, которым такие работы противопоказаны согласно медицинскому заключению.

[Ст.105 ч.(1) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(2) Инвалиды I и II групп, один из родителей (опекун, попечитель), имеющих детей в возрасте до шести лет или детей-инвалидов, 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.

[Ст.105 ч.(2) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(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) Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющих детей в возрасте до трех лет, помимо перерыва для питания предоставляются дополнительные перерывы для кормления детей.

[Ст.108 ч.(1) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(2) Дополнительные перерывы продолжительностью не менее 30 минут предоставляются не реже чем через каждые три часа. Продолжительность перерыва для кормления детей, предоставляемого одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющих двух и более детей в возрасте до трех лет, должна быть не менее одного часа.

[Ст.108 ч.(2) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(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. Еженедельный отдых

(1) Еженедельный 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, еженедельный 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.

[Ст.110 ч.(3) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(4) Инвалиды I и II групп, один из родителей (опекун, попечитель), имеющих детей в возрасте до шести лет или детей-инвалидов, 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.

[Ст.110 ч.(4) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

Статья 111. Нерабочие праздничные дни

(1) В Республике Молдова нерабочими праздничными днями с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно— за час или за день)

являются:

[Ст.111 ч.(1) изменена ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

[Ст.111 абз.1 изменен ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

- а) 1 января – Новый год;
- б) 7 и 8 января – Рождество Христово;
- с) 8 марта – Международный женский день;
- д) первый и второй дни Пасхи по церковному календарю;
- е) второй понедельник после Пасхи (Радуница);
- ф) 1 мая – День международной солидарности трудящихся;
- г) 9 мая – День Победы и памяти героев, павших за независимость Родины;
- h) 27 августа – День независимости;
- [Ст.111 ч.(1) пкт.h) в редакции ЗП61 от 23.04.2010, МО61/26.04.2010 ст.179]*
- и) 31 августа – праздник “Лимба ноастрэ”;
- ж) 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.

[Ст.111 ч.(3) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(4) Инвалиды I и II групп, один из родителей (опекун, попечитель), имеющих детей в возрасте до шести лет или детей-инвалидов, 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.

[Ст.111 ч.(4) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(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 ч.(6) введена ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08]

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).

**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.

**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.
- (2¹) Оплачиваемый отпуск за первый год работы может предоставляться работникам и до истечения шести месяцев работы на предприятии.
- [Ст.115 ч.(2¹) введена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]*
- (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.

[Ст.115 ч.(5) изменена ЗП60-ХVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

- (6) Предоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя.

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, родителям, имеющим двух или более детей в возрасте до шестнадцати лет или ребенка-инвалида, 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.

[Ст.116 ч.(4) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

- (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.

Статья 117. Отпускное пособие

- (1) За период ежегодного оплачиваемого отпуска работнику причитается отпускное пособие, размер которого не может быть меньше среднемесячной заработной платы за соответствующий период.

[Ст.117 ч.(1) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

- (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.

[Ст.118 ч.(3) изменена ЗП60-ХVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(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 ч.(6) изменена ЗП60-ХVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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.

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), 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 ч.(2) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

[Ст.120 ч.(2) изменена ЗП60-ХVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью четыре календарных дня.

[Ст.121 ч.(4) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

[Ст.121 ч.(4) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(5) Коллективными соглашениями, коллективными или индивидуальными трудовыми договорами могут быть предусмотрены и другие категории работников, которым предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, а также иная (бульшая) продолжительность отпусков, чем предусмотренная в частях (1), (3) и (4).

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.

[Ст.122 ч.(3) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(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).

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 с выплатой пособия из средств бюджета государственного социального страхования.

[Ст.124 ч.(2) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(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.

[Ст.124 ч.(3) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(4) Частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком может быть использован, по выбору, на основании письменного заявления, и отцом ребенка, бабушкой, дедом или другим родственником, непосредственно осуществляющим уход за ребенком, а также опекуном.

[Ст.124 ч.(4) в редакции ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

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 статьями 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.

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.

Р а з д е л 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 выплате 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 изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

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.

[Ст.130 ч.(3) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(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 ч.(4)-(5) введены ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

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 ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

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.

[Ст.135 ч.(1) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

- (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.

[Ст.135 ч.(2) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

- (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.

Статья 136. Тарифная система оплаты труда

- (1) Тарифная система оплаты труда включает тарифные сетки, тарифные ставки, вилки должностных окладов и тарифно-квалификационные справочники.

[Ст.136 ч.(1) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

- (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.

[Ст.136 ч.(3) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

- (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;

[Ст.136 ч.(4) пкт.а) изменен ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

- 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 на отраслевом уровне или на уровне предприятия пересматривается в зависимости от конкретных экономических условий отрасли или от финансовых возможностей предприятия. При этом совокупный месячный размер оплаты труда одного работника, рассчитанный на основе тарифной системы оплаты труда, не может быть меньше установленного Правительством гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе.

[Ст.136 ч.(5) в редакции ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

[Ст.136 ч.(5) в редакции ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

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 ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

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 за работу в неблагоприятных условиях устанавливаются в зависимости от степени тяжести и вредности в пределах, оговоренных социальными партнерами и закрепленных коллективным соглашением на национальном и отраслевом уровнях, но не могут быть меньше предусмотренных Законом об оплате труда.

[Ст.139 ч.(2) в редакции ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

(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 патронатами и профессиональными союзами.

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.

[Ст.140 ч.(1) изменена ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(2) Введение новых или изменение существующих условий оплаты труда допускается только при соблюдении положений части (1) статьи 68.

[Ст.140 ч.(2) в редакции ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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.

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.

[Ст.145 ч.(3) утратила силу согласно ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

- (4) Порядок исчисления суммы компенсации потери части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты устанавливается Правительством по согласованию с патронатами 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:
 - а) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы;
 - б) для возвращения сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
 - в) 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 удерживать 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 е) статьи 76, пункте d) части (1) статьи 78, пунктах а) 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.

[Ст.148 ч.(4) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(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.

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 ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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 изменена ЗП60-ХVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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 работникам 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) Размеры тарифных ставок или должностных окладов для совместителей, а также размеры премий, надбавок, доплат и других вознаграждений, предусмотренных условиями оплаты труда, устанавливаются в коллективном или индивидуальном трудовом договоре и не могут превышать размеры, предусмотренные для остальных работников соответствующего предприятия.

[Ст.155 ч.(2) в редакции ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

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) 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 ч.(2) изменена ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

(3) Конкретный размер надбавки за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в зависимости от реального объема выполненных работ, но не может превышать 100 процентов тарифной ставки или должностного оклада отсутствующего работника.

В случае, если обязанности временно отсутствующего работника выполняются несколькими работниками, размер надбавки устанавливается каждому из них пропорционально объему выполненных работ в пределах тарифной ставки или должностного оклада отсутствующего работника.

[Ст.156 ч.(3) введена ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

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.

[Ст.157 ч.(1) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(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.

[Ст.157 ч.(2) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(3) Компенсация сверхурочных работ свободным временем не допускается.

Статья 158. Компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

(1) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается (при выплате средней заработной платы, предусмотренной частью (1) статьи 111):

[Ст.158 ч.(1) абз.1 изменен ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

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;

в) 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.

[Ст.158 ч.(2) в редакции ЗП60-ХVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(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.

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 ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

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.

[Ст.161 ч.(2) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(3) В случае невыполнения норм выработки по вине работника оплата производится в соответствии с выполненной работой.

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.

[Ст.163 ч.(1) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(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.

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.

[Ст.165 ч.(1) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

(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.

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 ЗП8-ХVI от 09.02.06, МО83-86/02.06.06 ст.362]

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 новых 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.

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;
- с) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работ, и их своевременная доставка;
- д) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергии;
- е) соблюдение требований охраны здоровья и безопасности труда, а также безопасность производства.

Р а з д е л 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:

- а) при направлении в служебную командировку;
- б) при переезде на работу в другую местность;
- в) при совмещении работы с обучением;
- г) при прекращении индивидуального трудового договора; а также
- е) 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.

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:
- а) расходы по проезду туда и обратно;
 - б) расходы по найму жилья;
 - в) суточные;
 - г) 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.

[Ст.179 ч.(1) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(2) Работодатель и представители работников могут предусмотреть в коллективном трудовом договоре за счет предприятия дополнительные к установленным действующими нормативными актами гарантии и компенсации.

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 и/или инвалида;
[Ст.183 ч.(2) пкт.а) изменен ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]
 - 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 ч.(3) введена ЗП8-XVI от 09.02.06, МО83-86/02.06.06 ст.362]

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 связи с установлением факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии (пункт е) части (1) статьи 86).

[Ст.184 ч.(1) пкт.б) изменен ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(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), м), о) – р) части (1) статьи 86) извещение не обязательно.

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 ф) части (1) статьи 86.

(2) Новый собственник выплачивает лицам, уволенным согласно части (1), дополнительную компенсацию, если это предусмотрено индивидуальным трудовым договором.

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;

[Ст.186 ч.(1) пкт.а) изменен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

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 в качестве безработного и не был трудоустроен, что подтверждено соответствующей справкой;

[Ст.186 ч.(1) пкт.с) изменен ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

- 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 b) и c), 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:

a) 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);

b) восстановлением на работе согласно судебному решению работника, выполнявшего ранее данную работу (пункт t) части (1) статьи 86);

c) 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.

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:

a) явка по вызову в органы уголовного преследования, к прокурору, в судебную инстанцию в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, процессуального ассистента;

b) участие в качестве члена добровольной пожарной дружины в ликвидации пожара или аварии; а также

c) 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 изменена ЗП104-ХVI от 20.04.07, МО90-93/29.06.07 ст.397]

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).

[Ст.190 ч.(2) изменена ЗП60-ХVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(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.

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.

Р а з д е л 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:

- а) охраны здоровья и безопасности труда, а также безопасность производства;
- б) соблюдения принципа недискриминации, недопущения сексуального домогательства и любой формы ущемления профессионального достоинства;
- в) прав, обязанностей и ответственности работодателя и работников;
- г) дисциплины труда на предприятии;

е) дисциплинарных проступков и санкций, применяемых в соответствии с действующим законодательством;

[Ст.199 ч.(1) пкт.б) в редакции ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

- 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:
 - a) объявление благодарности;
 - b) премирование;
 - c) награждение ценным подарком;
 - d) 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;
 - б) выговор;
 - в) строгий выговор;
 - г) увольнение (по основаниям, предусмотренным пунктами г) – в) 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.

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 в) 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:

- а) фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания;
- б) срок обжалования взыскания;
- с) 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.

[Ст.210 ч.(2) в редакции ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(3) Приказ (распоряжение, решение, постановление) о применении дисциплинарного взыскания может быть обжалован работником в судебную инстанцию в порядке, предусмотренном статьей 355.

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.

Р а з д е л 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.

[Ст.214 ч.(2) утратила силу согласно ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

- (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.
[Ст.216 ч.(2) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]
- (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.

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 g)–г) части (1) статьи 86) до истечения срока, предусмотренного договором согласно пункту e).

[Ст.217 ч.(1) пкт.g) введен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

- (2) Ученический договор и договор непрерывной профессиональной подготовки могут содержать и иные условия, определяемые сторонами и не противоречащие действующему законодательству.

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:

- а) тяжелые работы и работы с вредными и/или опасными условиями труда;
 - б) сверхурочная работа;
 - в) работа в ночное время;
 - г) 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.

**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 здоровья и безопасности 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.

Статья 221. Прекращение (расторжение) ученического договора
Ученический договор прекращается (расторгается) по основаниям, предусмотренным
Гражданским кодексом.

**Раздел IX
ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА
Глава I**

Общие положения

**Статья 222. Государственная политика в области
охраны здоровья и безопасности труда**

- (1) Основными направлениями государственной политики в области охраны здоровья и безопасности труда являются:
- а) обеспечение приоритета жизни, физической целостности и здоровья работников;
 - б) принятие и применение нормативных актов об охране здоровья и безопасности труда;
 - в) координация деятельности в области охраны здоровья и безопасности труда, а также охраны окружающей среды;
 - г) государственный надзор и контроль за соблюдением нормативных актов в области охраны здоровья и безопасности труда;
 - д) содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны здоровья и безопасности труда;
 - е) расследование, учет и информирование о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
 - ж) 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) распространение передового опыта в области охраны здоровья и безопасности труда;
i) участие органов публичной власти в реализации мероприятий по охране здоровья и безопасности труда;

j) подготовка и инструктаж в области охраны здоровья и безопасности труда;

k) организация государственной статистической отчетности об условиях труда, несчастных случаях на производстве, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

l) обеспечение функционирования единой информационной системы в области охраны здоровья и безопасности труда;

m) международное сотрудничество в области охраны здоровья и безопасности труда;

n) содействие созданию безопасных условий труда, разработке и использованию безопасных техники и технологий, производству средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

o) регламентирование обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно - профилактическими средствами за счет средств работодателя.

(2) Государственная политика в области охраны здоровья и безопасности труда разрабатывается и пересматривается по согласованию с патронатами и профсоюзами с учетом развития международных регламентаций в этой области и технического прогресса.

(3) Реализация государственной политики в области охраны здоровья и безопасности труда обеспечивается согласованными действиями центральных и местных органов публичной власти, патронатов, профсоюзов, работодателей и представителей работников.

Статья 223. Координация охраны здоровья и безопасности труда

Координацию охраны здоровья и безопасности труда в Республике Молдова осуществляет Министерство труда, социальной защиты и семьи.

Глава II

Организация охраны здоровья и безопасности труда.

Обеспечение права работников на труд, соответствующий требованиям охраны здоровья и безопасности труда

Статья 224. Организация охраны здоровья и безопасности труда

Организация охраны здоровья и безопасности труда осуществляется в соответствии с Законом об охране здоровья и безопасности труда.

Статья 225. Обеспечение права работников на труд, соответствующий требованиям охраны здоровья и безопасности труда

(1) Государство гарантирует работникам защиту их права на труд, соответствующий требованиям охраны здоровья и безопасности труда.

(2) Условия труда, предусмотренные индивидуальным трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны здоровья и безопасности труда.

(3) На время приостановления государственными контрольными органами работы, предусмотренной индивидуальным трудовым договором, вследствие нарушения требований охраны здоровья и безопасности 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 требованиями охраны здоровья и безопасности труда 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 несоблюдения требований охраны здоровья и безопасности 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.

[Раздел IX в редакции ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]

Р а з д е л 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.

[Ст.247 ч.(2) исключена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

**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 лиц, которым командировка противопоказана согласно медицинскому заключению.

[Ст.249 ч.(1) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

- (2) Инвалиды I и II групп, беременные женщины, женщины, находящиеся в послеродовом отпуске, одинокие родители, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет, работники, имеющие детей в возрасте до шести лет или детей-инвалидов, 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.

[Ст.249 ч.(2) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

**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, исключающая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы по предыдущему месту работы.
- (2) До решения вопроса о предоставлении более легкой работы, исключающей 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, предусмотренных пунктами b), g) – k) части (1) статьи 86.

[Ст.251 изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

**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

восемнадцать 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.

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 не менее трех средних заработных плат. Конкретный размер компенсации устанавливается в индивидуальном трудовом договоре.

[Ст.264 изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

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, а при приеме на тяжелую работу или работу с вредными и/или опасными условиями труда – и медицинского заключения.

[Ст.270 ч.(2) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

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.

**Глава VI
ТРУД РАБОТНИКОВ, ЗАКЛЮЧИВШИХ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР НА СРОК ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ**

**Статья 275. Заключение индивидуального
трудоуого 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
трудоуого 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.

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
трудоустройства**

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
трудоустройства**

- (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 здоровья и безопасности 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 патронатами 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 ОБРАЗОВАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИЙ В ОБЛАСТИ НАУКИ И ИНОВАЦИЙ

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.

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.

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.

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.

**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).
- с) назначение пенсии по возрасту.

[Ст.301 ч.(1) лит.с) введена ЗП91 от 26.04.12, МО113-118/08.06.12 ст.375; в силу с 08.06.12]

(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.

**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, а также лица, которым работа вахтовым методом противопоказана согласно медицинскому заключению.

[Ст.318 ч.(1) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

(2) Инвалиды I и II группы, один из родителей (опекун, попечитель), имеющих детей в возрасте до шести лет или детей-инвалидов, 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.

[Ст.318 ч.(2) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

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 помесечно, 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 ч.(4) изменена ЗП242-ХVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]

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 или специальная служба, а также лиц, проходящих гражданскую службу

[Ст.323 наименование изменено ЗП65 от 07.04.11, МО110-112/08.07.11 ст.297]

(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 или специальная служба, а также на лиц, проходящих гражданскую службу, распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными действующими нормативными актами.

[Ст.323 ч.(1) изменена ЗП65 от 07.04.11, МО110-112/08.07.11 ст.297]

(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.

Р а з д е л Х I

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:

- a) необоснованного отказа в приеме на работу;
- b) незаконного освобождения или незаконного перевода на другую работу;
- c) простоя предприятия по вине работодателя, за исключением периода технического простоя (статья 80);
- d) задержки выдачи трудовой книжки;
- e) задержки выплаты заработной платы;
- f) задержки выплат (всех или части) в связи с освобождением;
- g) распространения любым способом (в средствах массовой информации, письменных характеристиках и пр.) порочащих сведений о работнике;
- h) 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 j) 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 ч.(2) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

[Ст.330 ч.(2) изменена ЗП8-XVI от 09.02.06, МО83-86/02.06.06 ст.362]

[Ст.330 ч.(2) исключена ЗП8-XVI от 09.02.06, МО83-86/02.06.06 ст.362; ч.(3) считать ч.(2)]

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 недостатчей, 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 утверждают 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 договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности утверждают 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 ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

Р а з д е л 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:

- а) 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;
[Ст.350 пкт.б¹) введен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]
- c) освобождение работников и их представителей от уплаты судебных расходов;
- d) оперативность при рассмотрении индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов.

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:

- a) заключения индивидуального трудового договора;
- b) исполнения, изменения и приостановления действия индивидуального трудового договора;
- c) прекращения и полной или частичной недействительности индивидуального трудового договора;
- d) выплаты возмещения в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых

- обязанностей одной из сторон индивидуального трудового договора;
- е) результатов конкурса;
- ф) отмены приказа (распоряжения, решения, постановления) о приеме на работу, изданного согласно части (1) статьи 65;
- г) невыдачи трудовой книжки в установленный срок, внесения в нее неправильных записей;
- h) иных вопросов, вытекающих из индивидуальных трудовых отношений.

[Ст.354 пкт.г) изменен ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

Статья 355. Рассмотрение заявления о разрешении индивидуального трудового спора

- (1) Заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в судебную инстанцию:
- а) в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

[Ст.355 ч.(1) пкт.а) изменен ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

- 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.

[Ст.355 ч.(4) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

- (5) Судебная инстанция передает свое решение сторонам в течение трех рабочих дней со дня его вынесения.

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.

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.

[Ст.359 ч.(2) изменена ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]

- (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.

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.

[Ст.360 ч.(3) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(4) Судебная инстанция передает свое решение сторонам в течение трех рабочих дней со дня его вынесения.

**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 охраны здоровья и безопасности 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 коллективных 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.
- [Ст.369 ч.(1) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]*
- (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.
- #### **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.

Р а з д е л 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:

- а) Инспекцией труда;
- б) Государственной санитарно-эпидемиологической службой;
- в) Министерством экономики;
[Ст.371 пкт.с) изменен ЗП109 от 04.06.2010, МО131-134/30.07.2010 ст.443]
- г) Служба гражданской защиты и чрезвычайных ситуаций;
- е) другими органами, наделенными функциями надзора и контроля в соответствии с законом;
[Ст.371 пкт.е) изменен ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08]
- ф) профессиональными союзами.

Глава II ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ

Статья 372. Инспекция труда

(1) Инспекция труда является центральным отраслевым органом публичного управления, находящимся в подчинении Министерства труда, социальной защиты и семьи 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.

[Ст.372 ч.(1) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(11) Способ, условия и процедура осуществления на предприятии контроля, предусмотренного частью (1), прямо определяются законом.

[Ст.371 ч.(1¹) введена ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08]

(2) Министерство обороны, Министерство внутренних дел, Служба информации и безопасности, Служба государственной охраны, 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.

(2) Министерство обороны, Министерство внутренних дел, Служба информации и безопасности, Служба государственной охраны, Пограничная служба, Департамент пенитенциарных учреждений Министерства юстиции, Национальный центр по борьбе с коррупцией организуют деятельность по инспектированию труда через свои специализированные службы, компетенция которых распространяется только на подведомственные структуры.

[Ст.372 ч.(2) изменена ЗП120 от 25.05.12, МО103/29.05.12 ст.353; в силу с 01.10.12]

[Ст.372 ч.(2) изменена ЗП109 от 04.06.2010, МО131-134/30.07.2010 ст.443]

(3) Положение об Инспекции труда утверждается Правительством.

Статья 373. Задачи Инспекции труда

Задачами Инспекции труда являются:

- a) обеспечение применения положений нормативных актов, касающихся условий труда и защиты работников при осуществлении ими своих трудовых обязанностей;
- b) распространение информации о наиболее эффективных методах и средствах соблюдения трудового законодательства;
- c) информирование компетентных органов публичной власти о трудностях, связанных с применением трудового законодательства.

Статья 374. Полномочия Инспекции труда

[Название ст.374 изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(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:

a) индивидуального и коллективного трудовых договоров;

b) трудовых книжек;

c) рабочего времени и времени отдыха;

d) оплаты труда;

e) труда несовершеннолетних и женщин;

f) охраны здоровья и безопасности труда;

[Ст.374 ч.(1) пкт.1) подпкт.g) исключен ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08]

[Ст.374 пкт.2) исключен ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08]

3) дает в установленном законом порядке заключения о вводе в производство образцов технических средств, средств индивидуальной защиты, рабочей одежды и обуви;

[Ст.374 пкт.3) изменен ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08]

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 здоровья и безопасности труда, рабочей средой;

6) оказывает методологическую и консультативную помощь работникам и работодателям;

7) осуществляет иные полномочия, предусмотренные законом.

[Ст.374 ч.(1) пкт.7) введен ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

[Ст.374 ч.(1) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

(2) Инспекция труда вправе:

a) запрашивать и получать от центральных и местных органов публичной власти, физических и юридических лиц информацию, необходимую для осуществления своих полномочий;

b) 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 ч.(2) пкт.b) в редакции ЗП131-XVIII от 23.12.2009, МО23-24/12.02.2010 ст.35]

[Ст.374 ч.(2) пкт.b) изменен ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08]

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;
- в) требовать и получать объяснения от работодателей и работников (их представителей);
- г) 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 здоровья и безопасности 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;

[Ст.376 ч.(2) пкт.а) в редакции ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08]

- 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.

[Ст.376 ч.(2) пкт.б) изменен ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08]

(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 ч.(3) введена ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08]

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 здоровья и безопасности труда и не осведомлять работодателя о том, что проверка была проведена по жалобе;
 - в) соблюдать требование действующего законодательства о неразглашении сведений, составляющих государственную или коммерческую тайну, ставших им известными при осуществлении своих полномочий;
 - г) 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;
- в) 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.

[Ст.381 ч.(1) изменена ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08]

- (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.

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 ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08]

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 ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05.08 ст.349; в силу с 30.05.08]

**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 ЗП115-XVI от 22.05.08, МО106/17.06.08 ст.407]

[Ст.385 ч.(1) изменена ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05.08 ст.349; в силу с 30.05.08]

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 здоровья и безопасности 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 здоровья и безопасности 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 здоровья и безопасности 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 здоровья и безопасности 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 здоровья и безопасности труда, предоставления льгот, компенсаций, других социальных гарантий в связи с воздействием на работников вредных производственных и экологических факторов;

h) участвовать в качестве независимых экспертов в составе комиссий по приемке в эксплуатацию производственных объектов и оборудования;

i) 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 здоровья и безопасности 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 здоровья и безопасности 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, созданных 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.

Р а з д е л 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.

[Ст.391 ч.(1) изменена ЗП60-XVI от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]

- (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., № 5, ст.46), с последующими изменениями;
 - б) Закон о разрешении индивидуальных трудовых споров № 1296-XII от 24 февраля 1993 года (Монитор Парламента Республики Молдова, 1993 г., № 4, ст.91), с последующими изменениями;
 - с) Закон о разрешении коллективных трудовых споров № 1298-XII от 24 февраля 1993 года (Монитор Парламента Республики Молдова, 1993 г., № 4, ст.93), с последующими изменениями;
 - д) Закон о коллективном договоре № 1303-XII от 25 февраля 1993 года (Монитор Парламента Республики Молдова, 1993 г., № 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.

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.

№ 154-XV.