|  |  |
| --- | --- |
| CMM154/2003 ID intern unic:  326757  [Версия на русском](http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=326757&lang=2) | [Fişa actului juridic](http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=326757&lang=1) |
| http://lex.justice.md/imgcms/stateemblem.png **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*](http://lex.justice.md/md/343454/) [*LP120 din 25.05.12, MO103/29.05.12 art.353; în vigoare 01.10.12*](http://lex.justice.md/md/343359/)     [*LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79*](http://lex.justice.md/md/342043/)     [*LP65 din 07.04.11, MO110-112/08.07.11 art.297*](http://lex.justice.md/md/339149/) [*LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586*](http://lex.justice.md/md/335898/)[*LP109 din 04.06.10, MO131-134/30.07.10 art.443*](http://lex.justice.md/md/335425/) [*LP61 din 23.04.10, MO61/26.04.10 art.179*](http://lex.justice.md/md/334365/)[*LP131-XVIII din 23.12.09, MO23-24/12.02.10 art.35*](http://lex.justice.md/md/333638/) [*LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860*](http://lex.justice.md/md/330161/)[*LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441*](http://lex.justice.md/md/328334/)[*LP107-XVI din 16.05.08, MO107-109/20.06.08 art.417*](http://lex.justice.md/md/%20328199/)[*LP115-XVI din 22.05.08, MO106/17.06.08 art.407*](http://lex.justice.md/md/%20328180/)[*LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art. 349*](http://lex.justice.md/md/%20327987/)[*LP104 din 20.04.07, MO90-93/29.06.07, art.397*](http://lex.justice.md/md/324133/)[*LP269-XVI din 28.07.06, MO120/04.08.06 art.574*](http://lex.justice.md/md/316821/)[*LP8-XVI din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362*](http://lex.justice.md/md/316208/)[*LP294-XV din 28.07.04, MO138-146/13.08.04 art.747*](http://lex.justice.md/md/312307/)[*LP28-XV din 13.02.04, MO39-41/05.03.04 art.226*](http://lex.justice.md/md/312289/)[*Rectificare, MO204/26.09.03, pag.6*](http://lex.justice.md/md/314207/)       *NOTĂ:* În cuprinsul codului, sintagmele „protecţia şi igiena muncii” şi „protecţia muncii”  se înlocuiesc cu sintagma „securitatea şi sănătatea în muncă” prin *LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79*     În cuprinsul codului, sintagma „Ministerul Economiei şi Comerţului” se substituie prin sintagma „Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei” prin *LP109 din 04.06.10, MO131-134/30.07.10 art.443*     În cuprinsul codului, sintagma “Ministerul Sănătăţii şi Protecţiei Sociale” se înlocuieşte cu sintagma “Ministerul Sănătăţii”, iar sintagma “Departamentul Situaţii Excepţionale” - cu sintagma “Serviciul Protecţiei Civile şi Situaţiilor Excepţionale" prin *LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441*     În cuprinsul codului, sintagma "Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale" se substituie prin sintagma "Ministerul Economiei şi Comerţului", sintagma "Ministerul Sănătăţii" - prin sintagma "Ministerul Sănătăţii şi Protecţiei Sociale", sintagma "Ministerul Afacerilor Externe" - prin sintagma "Ministerul Afacerilor Externe şi Integrării Europene", sintagma "Departamentul Standardizare şi Metrologie" - prin sintagma "Serviciul Standardizare şi Metrologie", sintagma "Departamentul Trupelor de Grăniceri" - prin sintagma "Serviciul Grăniceri".  **Parlamentul adoptă prezentul cod.  T i t l u l I  DISPOZIŢII GENERALE  Capitolul I  DISPOZIŢII INTRODUCTIVE**  **Articolul 1.** Noţiuni principale      În sensul prezentului cod, se definesc următoarele noţiuni:     *unitate* – întreprindere, instituţie sau organizaţie cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare şi de subordonarea departamentală sau apartenenţa ramurală;      *angajator* – persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariaţi în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod;      *salariat* – persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialităţi, calificări sau într-o anumită funcţie, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă;  *[Art.1 noţiunea modificată prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]    reprezentanţi ai salariaţilor* – organ sindical ce activează, de regulă, în cadrul unităţii în conformitate cu legislaţia în vigoare şi cu statutele sindicatelor, iar în lipsa acestuia – alţi reprezentanţi aleşi de salariaţii unităţii în modul stabilit de prezentul cod (art.21). *tînăr specialist –* absolvent al instituţiei de învăţămînt superior, mediu de specialitate sau secundar profesional în primii trei ani după absolvirea acesteia; *[Art.1 noţiunea introdusă prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]     hărţuire 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 noţiunea introdusă prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]     demnitate în muncă –* climat psihoemoţional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariaţi care poate aduce atingere integrităţii morale şi psihice a salariatului. *[Art.1 noţiunea introdusăă prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]***Articolul 2.** Reglementarea raporturilor de muncă şi a                         altor raporturi legate nemijlocit de acestea     (1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicţia muncii, precum şi alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă.     (2) Prezentul cod se aplică şi raporturilor de muncă reglementate prin legi organice şi prin alte acte normative.    (3) În cazul în care instanţa de judecată stabileşte că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat şi angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislaţiei muncii.     **Articolul 3.** Domeniul de aplicare a codului     Dispoziţiile prezentului cod se aplică:     a) salariaţilor cetăţeni ai Republicii Moldova, încadraţi 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) salariaţilor cetăţeni străini sau apatrizi, încadraţi în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care îşi desfăşoară activitatea în Republica Moldova;     c) salariaţilor cetăţeni 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) salariaţilor din aparatul asociaţiilor obşteşti, religioase, sindicale, patronale, al fundaţiilor, partidelor şi altor organizaţii necomerciale care folosesc munca salariată.     **Articolul 4.** Legislaţia muncii şi alte acte normative                         ce conţin norme ale dreptului muncii     Raporturile de muncă şi alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituţia Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, şi anume de:     a) hotărîrile Parlamentului;      b) decretele Preşedintelui Republicii Moldova;     c) hotărîrile şi dispoziţiile Guvernului;     d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, de alte autorităţi centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern;     e) actele autorităţilor publice locale;     f) actele normative la nivel de unitate;     g) contractele colective de muncă şi convenţiile colective; precum şi      h) de tratatele, acordurile, convenţiile şi alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte.  **Capitolul II  PRINCIPII DE BAZĂ**  **Articolul 5.** Principiile de bază ale reglementării raporturilor                         de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit                         de acestea     Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internaţional şi din cele ale Constituţiei Republicii Moldova, sînt următoarele:     a) libertatea muncii, incluzînd dreptul la munca liber aleasă sau acceptată, dreptul dispunerii de capacităţile sale de muncă, dreptul alegerii profesiei şi ocupaţiei;     b) interzicerea muncii forţate (obligatorii) şi a discriminării în domeniul raporturilor de muncă;     c) protecţia împotriva şomajului şi acordarea de asistenţă la plasarea în cîmpul muncii;     d) asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiţii echitabile de muncă, inclusiv la condiţii de muncă care corespund cerinţelor securităţii şi sănătăţii în muncă şi 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 şi de sărbătoare nelucrătoare;     e) egalitatea în drepturi şi în posibilităţi a salariaţilor;     f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală şi echitabilă a salariului care ar asigura o existenţă decentă salariatului şi familiei lui;     g) asigurarea egalităţii salariaţilor, fără nici o discriminare, la avansare în serviciu, luîndu-se în considerare productivitatea muncii, calificarea şi vechimea în muncă în specialitate, precum şi la formare profesională, reciclare şi perfecţionare;     h) asigurarea dreptului salariaţilor şi angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor şi intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaţilor de a se asocia în sindicate şi de a fi membri de sindicat şi a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate şi 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 salariaţilor de a participa la administrarea unităţii în formele prevăzute de lege;     j) îmbinarea reglementării de stat şi a reglementării contractuale a raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;     k) obligativitatea reparării integrale de către angajator a prejudiciului material şi a celui moral cauzate salariatului în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă;     l) stabilirea garanţiilor de stat pentru asigurarea drepturilor salariaţilor şi angajatorilor, precum şi exercitarea controlului asupra respectării lor;     m) asigurarea dreptului fiecărui salariat la apărarea drepturilor şi libertăţilor sale de muncă, inclusiv prin sesizarea organelor de supraveghere şi control, a organelor de jurisdicţie a muncii;     n) asigurarea dreptului la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, precum şi a dreptului la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;     o) obligaţia părţilor la contractele colective şi individuale de muncă de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului şi, respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligaţiilor faţă de salariaţi, respectarea legislaţiei muncii şi a altor acte ce conţin norme ale dreptului muncii;     p) asigurarea dreptului sindicatelor de a exercita controlul obştesc asupra respectării legislaţiei muncii;     r) asigurarea dreptului salariaţilor la apărarea onoarei, demnităţii şi reputaţiei profesionale în perioada activităţii de muncă;     s) garantarea dreptului la asigurarea socială şi medicală obligatorie a salariaţilor. *[Art.5 lit.(s) modificată prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]*     **Articolul 6.** Neîngrădirea dreptului la muncă şi libertatea                          muncii     (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituţia Republicii Moldova.     (2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, meseriei sau activităţii sale.     (3) Nimeni, pe toată durata vieţii 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 dispoziţiilor alin.(1), (2) şi (3) este nul.     **Articolul 7.** Interzicerea muncii forţate (obligatorii)     (1) Munca forţată (obligatorie) este interzisă.     (2) Prin muncă forţată (obligatorie) se înţelege orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub ameninţare sau fără consimţămîntul acesteia.      (3) Se interzice folosirea sub orice formă a muncii forţate (obligatorii), şi anume:      a) ca mijloc de influenţă politică sau educaţională ori în calitate de pedeapsă pentru susţinerea sau exprimarea unor opinii politice ori convingeri contrare sistemului politic, social sau economic existent;     b) ca metodă de mobilizare şi utilizare a forţei de muncă în scopuri economice;     c) ca mijloc de menţinere a disciplinei de muncă;     d) ca mijloc de pedeapsă pentru participare la grevă;     e) ca mijloc de discriminare pe criterii de apartenenţă socială, naţională, religioasă sau rasială.     (4) La munca forţată (obligatorie) se atribuie:     a) încălcarea termenelor stabilite de plată a salariului sau achitarea parţială a acestuia;     b) cerinţa angajatorului faţă de salariat de a-şi îndeplini obligaţiile de muncă în lipsa unor sisteme de protecţie colectivă sau individuală ori în cazul în care îndeplinirea lucrării cerute poate pune în pericol viaţa sau sănătatea salariatului.     (5) Nu se consideră muncă forţată (obligatorie):     a) serviciul militar sau activităţile desfăşurate în locul acestuia de cei care, potrivit legii, nu îndeplinesc serviciul militar obligatoriu;     b) munca unei persoane condamnate prestată în condiţii normale în perioada de detenţie sau de liberare condiţionată de pedeapsă înainte de termen;     c) prestaţiile impuse în situaţia creată de calamităţi ori de alt pericol, precum şi cele care fac parte din obligaţiile civile normale stabilite de lege.      **Articolul 8.** Interzicerea discriminării în sfera muncii     (1) În cadrul raporturilor de muncă acţionează principiul egalităţii în drepturi a tuturor salariaţilor. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vîrstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, domiciliu, handicap, infectare cu HIV/SIDA, apartenenţă sau activitate sindicală, precum şi pe alte criterii nelegate de calităţile 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 diferenţieri, excepţii, preferinţe sau drepturi ale salariaţilor, care sînt determinate de cerinţele specifice unei munci, stabilite de legislaţia în vigoare, sau de grija deosebită a statului faţă de persoanele care necesită o protecţie socială şi juridică sporită.     **Articolul 9.** Drepturile şi obligaţiile de bază ale salariatului     (1) Salariatul are dreptul:     a) la încheierea, modificarea, suspendarea şi 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 condiţiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea şi sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective;     d) la achitarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat;     e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii şi categorii de salariaţi, prin acordarea zilelor de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;     f) la informare deplină şi veridică despre condiţiile de muncă şi cerinţele faţă de securitatea şi sănătatea în muncă la locul de muncă;     g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administraţiei publice centrale şi locale, organele de jurisdicţie a muncii;     h) la formare profesională, reciclare şi perfecţionare, în conformitate cu prezentul cod şi cu alte acte normative;     i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizaţii sindicale şi aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime;     j) la participare în administrarea unităţii, în conformitate cu prezentul cod şi cu contractul colectiv de muncă;     k) la purtare de negocieri colective şi încheiere a contractului colectiv de muncă şi a convenţiilor colective, prin reprezentanţii săi, la informare privind executarea contractelor şi convenţiilor respective;     l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime;      m) la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;      n) la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;     o) la asigurarea socială şi medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislaţia 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-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;     b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;     c) să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator; *[Art.9 al.(2), lit.(c) în redacţia 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 ceilalţi salariaţi şi 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 celorlalţi salariaţi;     *[Art.9 al.(1), lit.d2) introdusă prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]*     e) să respecte cerinţele de securitate şi sănătate în muncă;     f) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi;     g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situaţie care prezintă pericol pentru viaţa şi sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.     h) să achite contribuţiile de asigurări sociale de stat obligatorii şi primele de asigurare obligatorie de asistenţă medicală în modul stabilit;      i) să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile 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 şi obligaţiile angajatorului     (1) Angajatorul are dreptul:     a) să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative;     b) să ceară salariaţilor îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului;      c) să stimuleze salariaţii pentru munca eficientă şi conştiincioasă;     d) să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de prezentul cod şi 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 şi apărarea intereselor sale şi să adere la ele.     (2) Angajatorul este obligat:     a) să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective;     b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;     c) să aprobe, în prima lună de la începutul activităţii unităţii, iar în continuare – în prima lună a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unităţii şi, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte (în formă scrisă sau electronică), cu excepţia autorităţilor publice centrale şi locale, un exemplar al statelor de personal inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază de competenţă este amplasată unitatea;     *[Art.10 al.(2), lit.(c) în redacţia LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]*     d) să acorde salariaţilor munca prevăzută de contractul individual de muncă şi un permis nominal de acces la locul de muncă;     *[Art.10 al.(2), lit.(d) în redacţia LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]*     e) să asigure salariaţilor condiţiile de muncă corespunzătoare cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă;     f) să asigure salariaţii cu utilaj, instrumente, documentaţie tehnică şi alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor lor de muncă;     f1) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare şi formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;      *[Art.10 al.(2), lit.f1) introdusă prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]*     f2) să aplice aceleaşi criterii de evaluare a calităţii muncii, de sancţionare şi 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 hărţuirii sexuale la locul de muncă, precum şi 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 condiţii egale, pentru femei şi bărbaţi, de îmbinare a obligaţiilor 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 unităţii dispoziţii privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu şi a hărţuirii 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 demnităţii în muncă a salariaţilor;     *[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 şi de contractele individuale de muncă;     i) să poarte negocieri colective şi să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;     j) să furnizeze reprezentanţilor salariaţilor informaţia completă şi veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă şi controlului asupra îndeplinirii lui;     k) să îndeplinească la timp prescripţiile organelor de stat de supraveghere şi control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative şi altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii;     l) să examineze sesizările salariaţilor şi ale reprezentanţilor lor privind încălcările actelor legislative şi ale altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menţionate în termenele stabilite de lege;     m) să creeze condiţii pentru participarea salariaţilor la administrarea unităţii în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;     n) să asigure salariaţilor condiţiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor lor de muncă;     o) să efectueze asigurarea socială şi medicală obligatorie a salariaţilor în modul prevăzut de legislaţia 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 şi cel moral cauzat salariaţilor în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;     r) să îndeplinească alte obligaţii stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convenţiile colective, de contractul colectiv şi de cel individual de muncă.     **Articolul 11.** Reglementarea normativă şi contractuală                            a raporturilor de muncă     (1) Nivelul minim al drepturilor şi garanţiilor de muncă pentru salariaţi se stabileşte de prezentul cod şi de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii.     (2) Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă şi convenţiile colective pot stabili pentru salariaţi drepturi şi garanţii de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod şi de alte acte normative.     **Articolul 12.** Nulitatea clauzelor din contractele individuale de muncă,                           din contractele colective de muncă şi din convenţiile                           colective sau din actele juridice emise de autorităţile                          administraţiei publice,care înrăutăţesc situaţia salariaţilor     Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă şi din convenţiile colective sau din actele juridice emise de autorităţile administraţiei publice menţionate la art.4 lit.d) şi e), care înrăutăţesc situaţia salariaţilor în comparaţie cu legislaţia muncii sînt nule şi nu produc efecte juridice.     *[Art.12 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]*     **Articolul 13.** Prioritatea tratatelor, convenţiilor,                          acordurilor şi altor acte internaţionale     Dacă prin tratatele, convenţiile, acordurile sau alte acte internaţionale la care Republica Moldova este parte sînt stabilite alte prevederi decît cele cuprinse în prezentul cod, au prioritate reglementările internaţionale.     **Articolul 14.** Calcularea termenelor prevăzute de prezentul cod     (1) Curgerea termenelor de care prezentul cod leagă apariţia sau încetarea raporturilor de muncă începe în ziua imediat următoarea celei în care a fost determinată apariţia sau încetarea drepturilor şi obligaţiilor 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 şi 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 II  PARTENERIATUL SOCIAL ÎN SFERA MUNCII  Capitolul I  DISPOZIŢII GENERALE**  **Articolul 15.** Noţiunea de parteneriat social     Parteneriatul social reprezintă un sistem de raporturi stabilite între salariaţi (reprezentanţii salariaţilor), angajatori (reprezentanţii angajatorilor) şi autorităţile publice respective în procesul determinării şi realizării drepturilor şi intereselor sociale şi economice ale părţilor.     **Articolul 16.** Părţile parteneriatului social     (1) Părţile parteneriatului social la nivel de unitate sînt salariaţii şi angajatorii, în persoana reprezentanţilor împuterniciţi în modul stabilit.      (2) Părţile parteneriatului social la nivel naţional, ramural şi teritorial sînt sindicatele, patronatele şi autorităţile publice respective, în persoana reprezentanţilor împuterniciţi în modul stabilit.    (3) Autorităţile publice sînt parte a parteneriatului social în cazurile cînd ele evoluează în calitate de angajatori sau de reprezentanţi ai acestora împuterniciţi 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 părţilor;     c) paritatea reprezentării părţilor;     d) împuternicirile reprezentanţilor părţilor;     e) cointeresarea părţilor pentru participarea la raporturile contractuale;     f) respectarea de către părţi a normelor legislaţiei în vigoare;     g) încrederea mutuală între părţi;     h) evaluarea posibilităţilor reale de îndeplinire a angajamentelor asumate de părţi;     i) prioritatea metodelor şi procedurilor de conciliere şi efectuarea obligatorie de consultări ale părţilor în probleme ce ţin de domeniul muncii şi al politicilor sociale;     j) renunţarea la acţiuni unilaterale care încalcă înţelegerile (contractele colective de muncă şi convenţiile colective) şi informarea reciprocă a părţilor despre schimbările de situaţie;     k) adoptarea de decizii şi întreprinderea de acţiuni în limitele regulilor şi procedurilor coordonate de părţi;     l) executarea obligatorie a contractelor colective de muncă, a convenţiilor colective şi a altor înţelegeri;     m) controlul asupra îndeplinirii contractelor colective de muncă şi a convenţiilor colective;     n) răspunderea părţilor 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) naţional – stabileşte bazele reglementării relaţiilor social-economice şi de muncă în Republica Moldova;     b) ramural – stabileşte bazele reglementării relaţiilor din sfera muncii şi cea socială într-o anumită ramură (ramuri) a economiei naţionale;     c) teritorial – stabileşte bazele reglementării relaţiilor din sfera muncii şi cea socială în unităţile administrativ-teritoriale de nivelul al doilea;     d) de unitate – stabileşte obligaţiile reciproce concrete dintre salariaţi şi angajator în sfera muncii şi cea socială.     **Articolul 19.** Formele parteneriatului social     Parteneriatul social se realizează prin:    a) negocieri colective privind elaborarea proiectelor de contracte colective de muncă şi de convenţii colective şi încheierea acestora pe baze bi- sau tripartite, prin intermediul reprezentanţilor părţilor parteneriatului social;     b) participarea la examinarea proiectelor de acte normative şi a propunerilor ce vizează reformele social-economice, la perfecţionarea legislaţiei muncii, la asigurarea concilierii civice, la soluţionarea conflictelor colective de muncă;     c) consultări reciproce (negocieri) în problemele ce ţin de reglementarea raporturilor de muncă şi a raporturilor legate nemijlocit de acestea;     d) participarea salariaţilor (a reprezentanţilor acestora) la administrarea unităţii.  **Capitolul II  REPREZENTANŢII SALARIAŢILOR ŞI ANGAJATORILOR  ÎN CADRUL PARTENERIATULUI SOCIAL**  **Articolul 20.** Reprezentanţii salariaţilor în cadrul                            parteneriatului social     (1) Reprezentanţi ai salariaţilor în cadrul parteneriatului social sînt organele sindicale la nivel naţional, teritorial, ramural şi de unitate, împuternicite în conformitate cu statutele sindicatelor şi cu legislaţia în vigoare.     (2) Interesele salariaţilor unităţii în cadrul parteneriatului social – la negocierile colective, la încheierea, modificarea şi completarea contractului colectiv de muncă, la efectuarea controlului asupra îndeplinirii lui, precum şi la realizarea dreptului de participare la administrarea unităţii – sînt reprezentate de organul sindical din unitate, iar în lipsa acestuia – de alţi reprezentanţi aleşi de salariaţii unităţii.     (3) Interesele salariaţilor în cadrul parteneriatului social la nivel teritorial, ramural şi naţional – la negocierile colective, la încheierea, modificarea şi completarea convenţiilor colective, la soluţionarea conflictelor colective de muncă, inclusiv în ceea ce priveşte încheierea, modificarea sau completarea convenţiilor colective, la efectuarea controlului îndeplinirii lor – sînt reprezentate de organele sindicale respective.     **Articolul 21.** Reprezentanţii aleşi ai salariaţilor      (1) Salariaţii care nu sînt membri de sindicat au dreptul să împuternicească organului sindical să le reprezinte interesele în raporturile de muncă cu angajatorul.     (2) În unităţile în care nu sînt constituite sindicate, interesele salariaţilor pot fi apărate de reprezentanţii aleşi ai acestora.     (3) Reprezentanţii salariaţilor sînt aleşi în cadrul adunării generale (conferinţei) a salariaţilor, cu votul a cel puţin jumătate din numărul total al salariaţilor (delegaţilor) din unitate.      (4) Numărul de reprezentanţi aleşi ai salariaţilor se stabileşte de adunarea generală (conferinţa) a salariaţilor, ţinîndu-se cont de numărul personalului din unitate.     (5) Împuternicirile reprezentanţilor aleşi ai salariaţilor, modul de exercitare a acestora, precum şi durata şi limitele mandatului lor, se stabilesc de adunarea generală (conferinţa) a salariaţilor 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.** Obligaţia angajatorului de a crea condiţii pentru                            activitatea reprezentanţilor salariaţilor în cadrul                            parteneriatului social     Angajatorul este obligat să creeze condiţii pentru activitatea reprezentanţilor salariaţilor în corespundere cu prezentul cod, cu Legea sindicatelor, cu alte acte normative, cu convenţiile colective şi cu contractul colectiv de muncă.     **Articolul 23.** Reprezentanţii angajatorilor în cadrul                            parteneriatului social    (1) Reprezentanţi ai angajatorului – la negocierile colective, la încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă – sînt conducătorul unităţii sau persoanele împuternicite de acesta în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative şi cu documentele de constituire a unităţii.     (2) La negocierile colective, la încheierea, modificarea sau completarea convenţiilor colective, precum şi la soluţionarea conflictelor colective de muncă ce ţin de încheierea, modificarea sau completarea acestora, interesele angajatorilor sînt reprezentate de patronate, după caz.     **Articolul 24.** Alţi reprezentanţi ai angajatorilor în cadrul                            parteneriatului social     Întreprinderile de stat şi municipale, precum şi organizaţiile şi instituţiile finanţate din bugetul public naţional, pot fi reprezentate de autorităţile administraţiei publice centrale şi locale împuternicite prin lege sau de conducătorii acestor întreprinderi, organizaţii şi instituţii.  **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 naţional – Comisia naţională pentru consultări şi negocieri colective;     b) la nivel ramural – comisiile ramurale pentru consultări şi negocieri colective;     c) la nivel teritorial – comisiile teritoriale pentru consultări şi negocieri colective;      d) la nivel de unitate – comisiile pentru dialog social „angajator – salariaţi”.      (2) Formarea şi activitatea comisiilor la nivel naţional, ramural şi teritorial se reglementează prin lege organică, iar a comisiilor la nivel de unitate – prin regulamentul-tip, aprobat de Comisia naţională pentru consultări şi 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.** Desfăşurarea negocierilor colective     (1) Reprezentanţii salariaţilor şi ai angajatorilor au dreptul de a iniţia şi de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă sau a convenţiilor colective.     (2) Reprezentanţii părţilor cărora li s-a transmis propunerea în formă scrisă de începere a negocierilor colective sînt obligaţi să purceadă la acestea în decurs de 7 zile calendaristice de la data avizării.     **Articolul 27.** Modul de desfăşurare a negocierilor colective      (1) Participanţii la negocierile colective sînt liberi în alegerea chestiunilor ce vor constitui obiectul de reglementare al contractelor colective de muncă şi al convenţiilor colective.     (2) În unităţile unde o parte a salariaţilor nu sînt membri de sindicat aceştia sînt în drept, conform art.21 alin.(1), să împuternicească organul sindical să le reprezinte interesele la negocieri.      (3) În unităţile unde nu sînt constituite sindicate, interesele salariaţilor sînt exprimate, conform art.21 alin.(2), de reprezentanţii aleşi ai salariaţilor.     (4) Dreptul de a participa la negocierile colective, de a semna convenţiile colective în numele salariaţilor la nivel naţional, ramural sau teritorial aparţine sindicatelor (asociaţiilor sindicale) corespunzătoare. În cazul în care, la nivel naţional, ramural sau teritorial, există mai multe organe sindicale, se creează un organ reprezentativ unic pentru desfăşurarea negocierilor colective, elaborarea proiectului convenţiei colective şi încheierea acesteia. Constituirea organului reprezentativ se efectuează în baza principiului reprezentării proporţionale a organelor sindicale, în funcţie de numărul membrilor de sindicat. În lipsa unui acord privind crearea organului reprezentativ unic pentru organizarea negocierilor colective, dreptul de a le desfăşura va reveni sindicatului (asociaţiei sindicale) care întruneşte cel mai mare număr de membri.   *[Art.27 al.(4) în redacţia 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) Părţile sînt obligate să-şi furnizeze reciproc informaţiile necesare pentru desfăşurarea negocierilor colective cel tîrziu peste 2 săptămîni din momentul solicitării.     (7) Participanţii la negocierile colective, alte persoane implicate în negocierile colective au obligaţia de a nu divulga informaţiile primite dacă acestea constituie secret de stat sau comercial. Persoanele care au divulgat informaţiile respective poartă răspundere disciplinară, materială, administrativă, civilă sau penală, în modul stabilit de legislaţia în vigoare.     (8) Termenele, locul şi modul de desfăşurare a negocierilor colective se stabilesc de reprezentanţii părţilor care participă la negocierile respective.     **Articolul 28.** Reglementarea divergenţelor      Dacă, pe parcursul desfăşurării negocierilor colective, nu a fost adoptată o decizie coordonată asupra tuturor sau a unora din chestiunile abordate, se întocmeşte un proces-verbal asupra divergenţelor existente. Reglementarea divergenţelor apărute în procesul negocierilor colective pentru încheierea, modificarea ori completarea contractului colectiv de muncă sau a convenţiei colective are loc în modul stabilit de prezentul cod.     **Articolul 29.** Garanţii şi compensaţii pentru                            participanţii la negocierile colective     (1) Persoanele care participă la negocierile colective, la elaborarea proiectului contractului colectiv de muncă sau al convenţiei colective se eliberează de la munca de bază, cu menţinerea salariului mediu pe termenul stabilit prin acordul părţilor, de cel mult 3 luni.      (2) Toate cheltuielile legate de participarea la negocierile colective se compensează în modul stabilit de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă sau de convenţia colectivă. Munca experţilor, specialiştilor şi mediatorilor este retribuită de partea care invită, dacă contractul colectiv de muncă sau convenţia colectivă nu prevede altfel.     (3) Reprezentanţii salariaţilor, care participă la negocierile colective, în perioada desfăşurării acestora, nu pot fi supuşi sancţiunilor disciplinare, transferaţi la altă muncă sau concediaţi fără acordul prealabil al organului care i-a împuternicit, cu excepţia cazurilor de concediere prevăzute de prezentul cod pentru comiterea unor abateri disciplinare.  **Capitolul V  CONTRACTELE COLECTIVE DE MUNCĂ  ŞI CONVENŢIILE COLECTIVE**  **Articolul 30.** Contractul colectiv de muncă      (1) Contractul colectiv de muncă este actul juridic care reglementează raporturile de muncă şi alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariaţi şi angajator de către reprezentanţii acestora.     (2) Contractul colectiv de muncă poate fi încheiat atît pe unitate în ansamblu, cît şi în filialele şi reprezentanţele acesteia.     (3) La încheierea contractului colectiv de muncă în cadrul unei filiale sau reprezentanţe a unităţii, parte a acestuia este conducătorul subdiviziunii respective, împuternicit în acest scop de angajator.      **Articolul 31.** Conţinutul şi structura contractului colectiv de muncă     (1) Conţinutul şi structura contractului colectiv de muncă sînt determinate de părţi.     (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaţilor şi angajatorului privind:     a) formele, sistemele şi cuantumul retribuirii muncii;     b) plata indemnizaţiilor şi compensaţiilor;     c) mecanismul de reglementare a retribuirii muncii, ţinîndu-se cont de nivelul inflaţiei şi de atingerea indicilor economici prevăzuţi de contractul colectiv de muncă;     d) timpul de muncă şi cel de odihnă, precum şi chestiunile ce ţin de modul acordării şi de durata concediilor;     e) îmbunătăţirea condiţiilor de muncă şi a securităţii şi sănătăţii în muncă a salariaţilor, inclusiv a femeilor, a tineretului şi 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 salariaţilor în cazul privatizării unităţii şi a fondului locativ aflat la balanţa acesteia;     g) securitatea ecologică şi ocrotirea sănătăţii salariaţilor în procesul de producţie;     h) garanţiile şi înlesnirile pentru salariaţii care îmbină activitatea de muncă cu studiile;     i) recuperarea sănătăţii, odihna salariaţilor şi a membrilor familiilor lor;     j) controlul executării clauzelor contractului colectiv de muncă, procedura de modificare şi completare a acestuia;      k) asigurarea unor condiţii normale de activitate pentru reprezentanţii salariaţilor;     l) răspunderea părţilor;     m) renunţarea la grevă în cazul îndeplinirii clauzelor contractului colectiv de muncă; precum şi     n) alte angajamente determinate de părţi.     (3) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute, în funcţie de situaţia economico-financiară a angajatorului, înlesniri şi avantaje pentru salariaţi, precum şi condiţii de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislaţia în vigoare şi de convenţiile colective.     (4) În contractul colectiv de muncă pot fi incluse şi clauze normative, dacă acestea nu contravin legislaţiei în vigoare.     **Articolul 32.** Elaborarea proiectului contractului colectiv                           de muncă şi încheierea acestuia     (1) Proiectul contractului colectiv de muncă este elaborat de părţi în conformitate cu prezentul cod şi cu alte acte normative.     (2) Dacă, în decurs de 3 luni din ziua derulării negocierilor, nu s-a ajuns la o înţelegere asupra unor prevederi ale proiectului contractului colectiv de muncă, părţile sînt obligate să semneze contractul doar pentru clauzele coordonate, întocmind, concomitent, un proces-verbal asupra divergenţelor existente.     (3) Divergenţele nesoluţionate vor constitui obiectul unor negocieri colective ulterioare sau se vor soluţiona în conformitate cu prezentul cod şi cu alte acte normative.     **Articolul 33.** Acţiunea contractului colectiv de muncă      (1) Contractul colectiv de muncă intră în vigoare din momentul semnării de către părţi sau de la data stabilită în contract.     (11) Durata contractului colectiv de muncă se stabileşte de către părţi şi 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 şi în cazul schimbării denumirii unităţii sau al desfacerii contractului individual de muncă cu conducătorul unităţii.     (3) În cazul reorganizării unităţii prin fuziune (contopire şi absorbţie), dezmembrare (divizare şi separare) sau transformare ori în cazul lichidării unităţii, contractul colectiv de muncă continuă să-şi producă efectele pe toată durata procesului de reorganizare sau lichidare.     (4) În cazul schimbării tipului de proprietate al unităţii, contractul colectiv de muncă continuă să-şi producă efectele în decurs de 6 luni din momentul transmiterii dreptului de proprietate.     (5) În cazul reorganizării sau schimbării tipului de proprietate al unităţii, oricare dintre părţi poate propune celeilalte părţi să încheie un nou contract colectiv de muncă sau să prelungească contractul precedent.     (6) La expirarea termenului contractului colectiv de muncă, acesta continuă să-şi producă efectele pînă la momentul încheierii unui nou contract sau pînă cînd părţile nu vor decide asupra prelungirii acestuia.     (7) Sub incidenţa contractului colectiv de muncă încheiat pe unitate în ansamblu cad toţi salariaţii unităţii, ai filialelor şi ai reprezentanţelor acesteia.     **Articolul 34.** Modificarea şi completarea contractului                           colectiv de muncă      Modificarea şi completarea contractului colectiv de muncă are loc în modul stabilit de prezentul cod pentru încheierea contractului.     **Articolul 35.** Convenţia colectivă      (1) Convenţia colectivă este un act juridic care stabileşte principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă şi a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanţii împuterniciţi ai salariaţilor şi ai angajatorilor la nivel naţional, teritorial şi ramural, în limitele competenţei lor.     (2) În convenţia colectivă pot fi incluse clauze privind:     a) retribuirea muncii;     b) condiţiile de muncă şi securitatea şi sănătatea în muncă;     c) regimul de muncă şi de odihnă;     d) dezvoltarea parteneriatului social;     e) alte chestiuni determinate de părţi.     **Articolul 36.** Conţinutul şi structura convenţiei colective    Conţinutul şi structura convenţiei colective se stabilesc prin acordul reprezentanţilor părţilor, care sînt liberi în alegerea cercului de probleme ce urmează a fi negociate şi incluse în convenţie.      **Articolul 37.** Modul de elaborare a proiectului şi de încheiere                           a convenţiei colective      (1) Proiectul convenţiei colective se elaborează în cadrul negocierilor colective.     (2) Negocierea, încheierea şi modificarea clauzelor convenţiei colective la nivelul respectiv, clauze care prevăd alocarea unor mijloace bugetare, se efectuează, de regulă, de către părţi înainte de elaborarea proiectului bugetului respectiv pentru anul financiar corespunzător termenului de acţiune a convenţiei.     (3) Modul şi termenele de elaborare a proiectului convenţiei colective şi de încheiere a acesteia se stabilesc de către organul parteneriatului social de nivelul corespunzător.     (4) Divergenţele nesoluţionate vor constitui obiectul unor negocieri colective ulterioare sau se vor soluţiona în conformitate cu prezentul cod şi cu alte acte normative.     (5) Convenţia colectivă este semnată de reprezentanţii părţilor.     **Articolul 38.** Acţiunea convenţiei colective     (1) Convenţia colectivă încheiată la nivel naţional (Convenţia generală) intră în vigoare la data publicării ei în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.     (2) Celelalte convenţii colective intră în vigoare la data înregistrării lor, conform prevederilor art.40, sau la o altă dată indicată în textul convenţiei respective, dar care nu poate precede data înregistrării acesteia.     (3) Termenul convenţiei colective este stabilit de părţi şi nu poate fi mai mic de un an.     (4) În cazul în care salariaţii cad sub incidenţa concomitentă a mai multor convenţii colective, prioritate au dispoziţiile mai favorabile ale acestora.     (5) Sub incidenţa convenţiei colective cad salariaţii şi angajatorii care au împuternicit reprezentanţii lor să participe la negocierile colective, să elaboreze şi să încheie convenţia colectivă în numele lor, autorităţile publice în limitele angajamentelor asumate, precum şi salariaţii şi angajatorii care au aderat la convenţie după încheierea acesteia.     (6) Sub incidenţa convenţiei colective cad toţi angajatorii membri ai patronatului care a încheiat convenţia. Încetarea calităţii de membru al patronatului nu eliberează angajatorul de obligaţia respectării prevederilor convenţiei încheiate în perioada aflării sale, ca membru, în patronat. Angajatorul care a aderat la patronat în perioada acţiunii convenţiei colective este obligat să îndeplinească prevederile convenţiei în cauză.     (7) Modul de publicare a convenţiilor colective încheiate la nivel ramural şi teritorial se stabileşte de părţi.     **Articolul 39.** Modificarea şi completarea convenţiei                            colective     Modificarea şi completarea convenţiei colective are loc în modul stabilit de prezentul cod pentru încheierea convenţiei.     **Articolul 40.** Înregistrarea contractelor colective de muncă şi a                            convenţiilor colective      (1) Contractele colective de muncă se depun de una dintre părţile 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) Convenţiile colective de nivel ramural şi teritorial se depun de una dintre părţile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, pentru înregistrare la Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei.       *[Art.40 al.(2) modificat  prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]*     (3) Convenţia colectivă de nivel naţional nu este supusă înregistrării.     **Articolul 41.** Controlul asupra îndeplinirii contractului                            colectiv de muncă şi a convenţiei colective      (1) Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă şi a convenţiei colective este exercitat de părţile parteneriatului social, prin reprezentanţii lor, şi de Inspecţia Muncii, conform legislaţiei în vigoare.     (2) La efectuarea controlului respectiv, reprezentanţii părţilor sînt obligaţi să facă schimb de informaţii necesare în acest scop.  **Capitolul VI PARTICIPAREA SALARIAŢILOR LA ADMINISTRAREA UNITĂŢII**  **Articolul 42.** Dreptul salariaţilor la administrarea unităţii                           şi formele de participare      (1) Dreptul salariaţilor la administrarea unităţii, nemijlocit sau prin intermediul organelor lor reprezentative, şi formele de participare la aceasta sînt reglementate de prezentul cod şi de alte acte normative, de documentele de constituire ale unităţii şi de contractul colectiv de muncă.     (2) Participarea salariaţilor la administrarea unităţii 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 şi 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 reprezentanţilor salariaţilor în problemele ce ţin de drepturile şi interesele colectivului de muncă;     c) colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social;      d) alte forme care nu contravin legislaţiei în vigoare.  **Capitolul VII RĂSPUNDEREA PĂRŢILOR PARTENERIATULUI SOCIAL**  **Articolul 43.** Răspunderea pentru eschivarea de a participa la                            negocierile colective şi pentru refuzul de a prezenta                            informaţia necesară desfăşurării negocierilor colective                            şi exercitării controlului asupra executării contractului                            colectiv de muncă şi a convenţiei colective     (1) Reprezentanţii părţilor care se eschivează de la participarea la negocierile colective privind încheierea, modificarea şi completarea contractului colectiv de muncă sau a convenţiei colective ori care refuză să semneze contractul colectiv de muncă sau convenţia colectivă negociate poartă răspundere în conformitate cu legislaţia în vigoare.     (2) Persoanele vinovate de neprezentarea informaţiei necesare desfăşurării negocierilor colective şi exercitării controlului asupra executării contractului colectiv de muncă sau a convenţiei colective, precum şi cele vinovate de prezentarea unor informaţii incomplete sau neveridice, poartă răspundere în conformitate cu legislaţia în vigoare.     **Articolul 44.** Răspunderea pentru încălcarea sau neexecutarea                           contractului colectiv de muncă ori a convenţiei                           colective      Persoanele vinovate de încălcarea sau neexecutarea clauzelor contractului colectiv de muncă ori ale convenţiei colective poartă răspundere în conformitate cu legislaţia în vigoare.  **T i t l u l III CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ  Capitolul I  DISPOZIŢII GENERALE**  **Articolul 45.** Noţiunea de contract individual de muncă      Contractul individual de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.     **Articolul 46.** Părţile contractului individual de muncă     (1) Părţile contractului individual de muncă sînt salariatul şi angajatorul.     (2) Persoana fizică dobîndeşte capacitate de muncă la împlinirea vîrstei de 16 ani.     (3) Persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă şi la împlinirea vîrstei de 15 ani, cu acordul scris al părinţilor sau al reprezentanţilor legali, dacă, în consecinţă, nu îi vor fi periclitate sănătatea, dezvoltarea, instruirea şi pregătirea profesională.     (4) Se interzice încadrarea în muncă a persoanelor în vîrstă de pînă la 15 ani, precum şi angajarea persoanelor private de instanţa de judecată de dreptul de a ocupa anumite funcţii sau de a exercita o anumită activitate în funcţiile şi activităţile respective.     (5) În calitate de angajator, parte a contractului individual de muncă poate fi orice persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate şi forma juridică de organizare, care utilizează munca salariată.     (6) Angajatorul persoană juridică poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobîndirii personalităţii juridice.     (7) Angajatorul persoană fizică poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobîndirii capacităţii depline de exerciţiu.     (8) Este interzisă încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale.     (9) Parte a contractului individual de muncă pot fi cetăţenii Republicii Moldova, cetăţenii străini şi apatrizii, cu excepţia cazurilor prevăzute de legislaţia în vigoare.     **Articolul 47.** Garanţii 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 dependenţă de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opţiune politică sau origine socială.     (3) Refuzul angajatorului de a angaja se întocmeşte în formă scrisă, cu indicarea datelor prevăzute la art.49 alin.(1) lit.b), şi poate fi contestat în instanţa 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 obligaţia 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.** Conţinutul contractului individual de muncă     (1) Conţinutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părţilor, ţinîndu-se cont de prevederile legislaţiei în vigoare, şi include:      a) numele şi prenumele salariatului;      b) datele de identificare ale angajatorului;     c) durata contractului;     d) data de la care contractul urmează să-şi producă efectele;     d1) specialitatea, profesia, calificarea, funcţia;     *[Art.49 al.(1), lit.d1) introdusă prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]*     e) atribuţiile funcţiei;     f) riscurile specifice funcţiei;     g) drepturile şi obligaţiile salariatului;     h) drepturile şi obligaţiile angajatorului;     i) condiţiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcţiei sau cel tarifar şi suplimentele, premiile şi ajutoarele materiale;     j) compensaţiile şi alocaţiile, inclusiv pentru munca prestată în condiţii grele, vătămătoare şi/sau periculoase;     k) locul de muncă;     l) regimul de muncă şi de odihnă;     m) perioada de probă, după caz;     n) durata concediului de odihnă anual şi condiţiile de acordare a acestuia;     o) prevederile contractului colectiv de muncă şi ale regulamentului intern al unităţii referitoare la condiţiile de muncă ale salariatului;     p) condiţiile de asigurare socială;     r) condiţiile de asigurare medicală.      (2) Contractul individual de muncă poate conţine şi alte prevederi ce nu contravin legislaţiei în vigoare.     (3) Este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiţii sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convenţiile colective şi de contractul colectiv de muncă.     (4) În cazul în care salariatul urmează să-şi desfăşoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligaţia de a-i pune la dispoziţie, în timp util, toată informaţia prevăzută la alin.(1) şi, suplimentar, informaţii referitoare la:     a) durata perioadei de muncă în străinătate;      b) moneda în care va fi retribuită munca, precum şi modalitatea de plată;     c) compensaţiile şi avantajele în numerar şi/sau în natură aferente plecării în străinătate;     d) condiţiile specifice de asigurare.     (5) În cazul angajării la muncă în Republica Moldova a cetăţenilor 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 excepţia cazurilor prevăzute de prezentul cod.     **Articolul 51.** Clauze specifice ale contractului individual                           de muncă      (1) În afara clauzelor generale prevăzute la art.49, părţile pot negocia şi include în contractul individual de muncă clauze specifice, cum ar fi:     a) clauza de mobilitate;     b) clauza de confidenţialitate;     c) alte clauze care nu contravin legislaţiei în vigoare.     d) clauze referitoare la compensarea cheltuielilor de transport, la compensarea serviciilor comunale, la acordarea spaţiului 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 indemnizaţie specifică şi/sau de alte drepturi, conform contractului individual de muncă. În cazul nerespectării acestor clauze, salariatul poate fi privat de drepturile acordate şi, 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 aceleiaşi unităţi.     *[Art.52 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]*     **Articolul 53.** Clauza de confidenţialitate      (1) Prin clauza de confidenţialitate părţile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi timp de cel mult un an după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în perioada executării contractului individual de muncă, în condiţiile stabilite de regulamentul intern al unităţii, 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 confidenţialitate atrage obligarea părţii 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 şi pe o durată determinată, ce nu depăşeşte 5 ani, în condiţiile 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 obligaţiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepţia 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 şi 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 temporarĺ cu o durată de pînă la 2 luni, precum şi în cazul unor lucrări sezoniere care, în virtutea condiţiilor climaterice, se pot desfăşura numai într-o perioadă anumită a anului;     c) cu persoanele detaşate la lucru peste hotarele Republicii Moldova;     d) pentru perioada stagierii şi instruirii profesionale a salariatului la o altă unitate;     e) cu persoane care îşi fac studiile la instituţiile de învăţămînt la cursurile de zi;     f) cu persoanele pensionate, conform legislaţiei în vigoare, pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă (sau care au obţinut dreptul la pensie pentru limită de vîrstă ori vechime în muncă) şi nu sînt încadrate în cîmpul muncii - pe o perioadă de pînă la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părţi în condiţiile art.54 alin.(2) şi ale art.68 alin.(1) şi 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 ştiinţifici din instituţiile de cercetare-dezvoltare, cu cadrele didactice şi rectorii instituţiilor de învăţămînt superior, precum şi cu conducătorii instituţiilor de învăţămînt preşcolar, primar, secundar general, special complementar, artistic, sportiv, secundar profesional, mediu de specialitate, în baza rezultatelor concursului desfăşurat în conformitate cu legislaţia în vigoare;     *[Art.55 lit.g) în redacţia 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 salariaţilor, în funcţii elective în autorităţile publice centrale şi locale, precum şi în organele sindicale, patronale, ale altor organizaţii necomerciale şi ale societăţilor comerciale;     i) cu conducătorii unităţilor, adjuncţii lor şi contabilii-şefi ai unităţilor;     j) pentru perioada îndeplinirii de către şomeri a lucrărilor publice remunerate, în modul stabilit de Guvern;     k) pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;      l) cu lucrătorii de creaţie din artă şi cultură;      m) cu salariaţii asociaţiilor religioase; precum şi     n) în alte cazuri prevăzute de legislaţia în vigoare.  **Capitolul II ÎNCHEIEREA ŞI EXECUTAREA CONTRACTULUI  INDIVIDUAL DE MUNCĂ**  **Articolul 56.** Încheierea contractului individual de muncă      (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat şi angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanţe specifice (susţinerea unui concurs, alegerea în funcţie etc.).     (2) Salariatul are dreptul să încheie contracte individuale de muncă, concomitent, şi cu alţi angajatori (munca prin cumul), dacă acest lucru nu este interzis de legislaţia în vigoare.     (3) Contractul individual de muncă se întocmeşte în două exemplare, se semnează de către părţi şi i se atribuie un număr din registrul unităţii, aplicîndu-i-se ştampila unităţii. Un exemplar al contractului individual de muncă se înmînează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.     **Articolul 57.** Documentele care se prezintă la încheierea                           contractului individual de muncă     (1) La încheierea contractului individual de muncă, persoana care se angajează prezintă angajatorului următoarele documente:     a) buletinul de identitate sau un alt act de identitate;     b) carnetul de muncă, cu excepţia cazurilor cînd persoana se încadrează în cîmpul muncii pentru prima dată sau se angajează la o muncă prin cumul;     c) documentele de evidenţă militară – pentru recruţi şi rezervişti;     d) diploma de studii, certificatul de calificare ce confirmă pregătirea specială – pentru profesiile care cer cunoştinţe sau calităţi speciale;     e) certificatul medical, în cazurile prevăzute de legislaţia în vigoare.     (2) Se interzice angajatorilor să ceară de la persoanele care se angajează alte documente decît cele prevăzute la alin.(1).      **Articolul 58.** Forma şi începutul acţiunii 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 părţilor. Propunerea angajatorului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului. Propunerea salariatului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoştinţa angajatorului prin depunerea şi înregistrarea cererii lui scrise. Refuzul motivat al uneia dintre părţi privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se comunică celeilalte părţi prin răspunsul său scris în decurs de 5 zile lucrătoare.     *[Art.58 al.(1) în redacţia LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]*     (2) Contractul individual de muncă îşi 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 şi îşi produce efectele din ziua în care salariatul a fost admis la muncă de către angajator sau de către o altă persoană cu funcţie de răspundere din unitate, abilitată cu angajarea personalului. Dacă salariatul dovedeşte 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 şi, respectiv, de cel mult 6 luni – în cazul persoanelor cu funcţie de răspundere lista cărora se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanţilor salariaţilor. În cazul angajării muncitorilor necalificaţi, perioada de probă se stabileşte ca excepţie şi nu poate depăşi 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 şi 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 şi îndeplineşte obligaţiile prevăzute de legislaţia muncii, de regulamentul intern al unităţii, de contractul colectiv şi de cel individual de muncă.     (5) Pe durata contractului individual de muncă nu poate fi stabilită decît o singură perioadă de probă.     **Articolul 61.** Perioada de probă a salariaţilor angajaţi în                           baza contractului individual de muncă pe                           durată determinată     Salariaţii angajaţi în baza contractului individual de muncă pe durată determinată pot fi supuşi unei perioade de probă care nu va depăşi:     a) 15 zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 şi 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 specialişti;     *[Art.62 lit.a) în redcaţia LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]*     b) persoanele în vîrstă de pînă 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 funcţii elective;     h) persoanele angajate în baza unui contract individual de muncă cu o durată de pînă 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, acţiunea contractului continuă şi 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 (dispoziţia, decizia, hotărîrea) cu privire la concedierea salariatului, ce se emite se face de către angajator pînă la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizaţiei de eliberare din serviciu. Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanţa 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 şi obligaţiile legate de raporturile de muncă dintre angajator şi salariat sînt stabilite prin negocieri în contractul colectiv şi în cel individual de muncă, cu excepţia cazurilor prevăzute de lege.     (2) Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sînt recunoscute prin prezentul cod. Orice înţelegere prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute salariaţilor sau limitarea acestora este nulă.     (3) În caz de reorganizare sau de schimbare a proprietarului unităţii, succesorul preia toate drepturile şi obligaţiile existente la momentul reorganizării sau schimbării proprietarului, ce decurg din contractul colectiv de muncă şi din contractele individuale de muncă. Concedierea salariaţilor în aceste cazuri este posibilă numai cu condiţia reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate.     *[Art.64 al.(3) în redcaţia 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 (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului, care este emis în baza contractului individual de muncă negociat şi semnat de părţi.      (2) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de angajare trebuie adus la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data semnării de către părţi a contractului individual de muncă. La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să-i elibereze acestuia o copie a ordinului (dispoziţiei, 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 încredinţează, cu condiţiile de muncă, cu drepturile şi obligaţiile sale;     b) să-i aducă la cunoştinţă regulamentul intern al unităţii şi contractul colectiv de muncă;     c) să-l familiarizeze cu tehnica securităţii, igiena muncii, măsurile de securitate antiincendiară şi cu alte reguli de securitate şi sănătate în muncă.     **Articolul 66.** Carnetul de muncă     (1) Carnete de muncă se ţin pentru toţi salariaţii 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 şi la stimulările pentru succesele realizate în unitate. Sancţiunile 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 legislaţiei în vigoare, indicîndu-se articolul, alineatul, punctul şi litera corespunzătoare din lege.     (4) În cazul încetării contractului individual de muncă din iniţiativa salariatului, pentru motive de care legislaţia leagă posibilitatea acordării unor înlesniri şi 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 şi evidenţă a carnetelor de muncă este stabilit de Guvern.     **Articolul 67**. Certificatul cu privire la muncă şi salariu      Angajatorul este obligat să elibereze salariatuluiîn termen de 3 zile lucrătoare, la cererea lui scrisă, un certificat cu privire la munca în cadrul unităţii respective, în care urmează să se indice specialitatea, calificarea, funcţia, durata muncii şi 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 decît printr-un acord suplimentar semnat de părţi, care se anexează la contract şi 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 (condiţii grele, vătămătoare şi/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 etc.);     d) cuantumul retribuirii muncii;     e) regimul de muncă şi de odihnă;     f) specialitatea, profesia, calificarea, funcţia;     g) caracterul înlesnirilor şi modul lor de acordare dacă acestea sînt prevăzute în contract;     *[Art.68 al.(2), lit.g) în redacţia LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]*     (3) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală de către angajator a altor clauze ale contractului individual de muncă decît cele specificate la alin.(2) este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile 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 detaşarea salariatului la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 şi 71.      (2) Pe durata deplasării în interes de serviciu sau a detaşării la alt loc de muncă, salariatul îşi menţine funcţia, salariul mediu şi alte drepturi prevăzute de contractul colectiv şi 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 şi în condiţiile prevăzute la art.174-176.     **Articolul 71.** Detaşarea     (1) Detaşarea poate fi dispusă numai cu acordul scris al salariatului pentru o perioadă de cel mult un an şi 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 detaşării poate fi prelungită, prin acordul părţilor, cu încă cel mult un an.      (3) Pentru unele categorii de salariaţi (art.302), detaşarea poate fi dispusă pe o durată mai mare decît cea indicată la alin.(1).     (4) Salariatul detaşat are dreptul la compensarea cheltuielilor de transport şi a celor de cazare, precum şi la o indemnizaţie specială în conformitate cu legislaţia în vigoare, cu contractul colectiv şi/sau cu cel individual de muncă.     (5) Prin detaşare se poate modifica şi specificul muncii, dar numai cu acordul scris al salariatului.     **Articolul 72.** Salarizarea în caz de detaşare     (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 consimţămîntul 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 consimţămîntul 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, hotărîrii) 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 consimţămîntul 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, hotărîre) 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 salarialĺ (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 excepţia cazurilor prevăzute la art.76 lit.a) şi b), se face prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa 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                           circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor     Contractul individual de muncă se suspendă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor 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) detaşare;     *[Art.76 lit.e1) introdusă prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]*     f) forţă majoră, confirmată în modul stabilit, ce nu impune încetarea raporturilor de muncă;     g) trimitere în instanţa de judecată a dosarului penal privind comiterea de către salariat a unei infracţiuni incompatibile cu munca prestată, pînă la rămînerea definitivă a hotărîrii judecătoreşti;     h) omiteri, din vina salariatului, a termenului de trecere a controlului medical;     i) depistare, conform certificatului medical, a contraindicaţiilor care nu permit îndeplinirea muncii specificate în contractul individual de muncă;     j) cerere a organelor de control sau de drept, conform legislaţiei în vigoare;     k) prezentare la locul de muncă în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, constatată prin certificatul eliberat de instituţia medicală competentă sau prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanţi ai angajatorului şi ai salariaţilor;     l) aflare în grevă, declŕrată 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 şi      n) în alte cazuri prevăzute de legislaţia în vigoare.     **Articolul 77.** Suspendarea contractului individual de muncă                           prin acordul părţilor     Contractul individual de muncă se suspendă prin acordul părţilor, 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) şomaj 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 legislaţia în vigoare.     **Articolul 78.** Suspendarea contractului individual de muncă                            la iniţiativa uneia dintre părţi      (1) Contractul individual de muncă se suspendă din iniţiativa 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 durata de pînă la un an, conform certificatului medical;     c) urmare a unui curs de formare profesională în afara unităţii, potrivit art.214 alin.(3);     d) ocupare a unei funcţii elective în autorităţile publice, în organele sindicale sau în cele patronale;     e) condiţii de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă; precum şi      f) din alte motive prevăzute de legislaţie.     (2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului:     a) pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condiţiile 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 legislaţie.     **Articolul 79.** Modul de soluţionare a litigiilor legate de                          suspendarea contractului individual de muncă      Litigiile legate de suspendarea contractului individual de muncă se soluţionează în modul stabilit la art.354-356.     **Articolul 80.** Şomajul tehnic     (1) Şomajul tehnic reprezintă imposibilitatea temporară a continuării activităţii de producţie 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 şomajului tehnic nu poate depăşi 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 şomajului tehnic, salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta avînd oricînd posibilitatea să dispună reluarea activităţii.     (4) În perioada şomajului tehnic, salariaţii vor beneficia de o indemnizaţie ce nu poate fi mai mică de 75 la sută din salariul lor de bază, cu excepţia cazurilor de suspendare a contractului individual de muncă conform art.77 lit.c).     (5) Modul în care salariaţii vor executa obligaţia de a se afla la dispoziţia angajatorului, precum şi mărimea concretă a indemnizaţiei de care beneficiază salariaţii în perioada şomajului tehnic, se stabilesc prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile 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 circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor (art.82, 305 şi 310);     b) la iniţiativa uneia dintre părţi (art.85 şi 86).     (2) În toate cazurile menţionate la alin.(1), ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.     (3) Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, cel tîrziu 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 circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor     Contractul individual de muncă încetează în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor în caz de:     a) deces al salariatului, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărîre a instanţei de judecată;     b) deces al angajatorului persoană fizică, declarare a acestuia decedat sau dispărut fără urmă prin hotărîre a instanţei de judecată;     c) constatare a nulităţii contractului prin hotărîre a instanţei de judecată – de la data rămînerii definitive a hotărîrii respective, cu excepţia cazurilor prevăzute la art.84 alin.(3);     d) retragere, de către autorităţile competente, a autorizaţiei (licenţei) de activitate a unităţii – de la data retragerii acesteia;     e) aplicare a pedepsei penale salariatului, prin hotărîre a instanţei de judecată, care exclude posibilitatea de a continua munca la unitate - de la data rămînerii definitive a hotărîrii judecătoreşti;     *[Art.82 lit.e) în redacţia 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 excepţia cazului cînd raporturile de muncă continuă de fapt şi nici una dintre părţi nu a cerut încetarea lor, precum şi a cazului prevăzut la art. 83 alin. (3);     *[Art.82 lit.f) în redacţia 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 vîrstei de 65 de ani de către conducătorul unităţii de stat, inclusiv municipale, sau al unităţii 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 redacţia 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) şi (j) devin lit. (j) şi (k)]*     j) forţă majoră, confirmată în modul stabilit, care exclude posibilitatea continuării raporturilor de muncă;     k) alte temeiuri prevăzute la art.305 şi 310.     **Notă.**      Persoanele eliberate din serviciu în temeiul lit. i) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 lit. f), în orice funcţie, alta decît 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 înştiinţat în scris de către angajator despre acest fapt cu cel puţin 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 obligaţiilor 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 părţi nu a cerut încetarea lui şi 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 şi 86, precum şi, prin acordul scris al părţilor, 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 condiţiile stabilite de prezentul cod pentru încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.     (2) Constatarea nulităţii contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.     (3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi înlăturată prin îndeplinirea condiţiilor corespunzătoare impuse de prezentul cod.      (4) În cazul în care o clauză a contractului individual de muncă este afectată de nulitate, deoarece stabileşte pentru salariat drepturi sub limitele impuse de legislaţie, de convenţiile colective sau de contractul colectiv de muncă, ea va fi înlocuită în mod automat de dispoziţiile legale, convenţionale sau contractuale minime aplicabile.     (5) Nulitatea contractului individual de muncă se constată prin hotărîre a instanţei de judecată.     **Articolul 85.** Demisia     (1) Salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă, cu excepţia prevederii alin.(41), din proprie iniţiativă, anunţînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menţionat 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 instituţie de învăţămînt, cu trecerea cu traiul în altă localitate, cu îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 14 ani sau a copilului invalid, cu alegerea într-o funcţie electivă, cu angajarea prin concurs la o altă unitate, cu încălcarea de către angajator a contractului individual şi/sau colectiv de muncă, a legislaţiei muncii în vigoare, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă şi 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) şi (41), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului şi să-i elibereze carnetul de muncă şi alte documente legate de activitatea acestuia în unitate.     (31) Contractul individual de muncă poate fi desfăcut, prin acordul scris al părţilor, înainte de expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (41).     (4) Pînă la expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) şi (41), salariatul are dreptul oricînd să-şi 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 condiţiile prezentului cod.     (41) Conducătorul unităţii, adjuncţii lui şi contabilul-şef sînt în drept să demisioneze pînă la expirarea duratei contractului individual de muncă în cazurile stipulate de contract, anunţînd despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu o lună înainte.     (5) Dacă, după expirarea termenelor indicate în alin.(1), (2) şi (41), salariatul nu a fost de fapt eliberat din funcţie şi el îşi continuă activitatea de muncă fără să-şi reafirme în scris dorinţa de a desface contractul individual de muncă, eliberarea acestuia nu se admite.   *[Art.85  în redacţia LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]*     **Articolul 86.** Concedierea    (1) Concedierea – desfacerea din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum şi a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:     a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (art.63 alin.(2));     b) lichidarea unităţii sau încetarea activităţii angajatorului persoană fizică;     c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;     d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcţiei deţinute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical;     e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcţiei deţinute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărîre a comisiei de atestare;     f) schimbarea proprietarului unităţii (în privinţa conducătorului unităţii, a adjuncţilor săi, a contabilului-şef);     g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligaţiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancţiuni disciplinare;     h) absenţa 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) săvîrşirea la locul de muncă a unei sustrageri (inclusiv în proporţii mici) din patrimoniul unităţii, stabilite prin hotărîre a instanţei de judecată sau a organului de competenţa căruia ţine aplicarea sancţiunilor administrative;     k) comiterea de către salariatul care mînuieşte nemijlocit valori băneşti sau materiale a unor acţiuni culpabile dacă aceste acţiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului faţă de salariatul respectiv;     l) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a statutului instituţiei de învăţămînt de către un cadru didactic (art.301);     m) comiterea de către salariatul care îndeplineşte funcţii educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcţia deţinută;     n) aplicarea, chiar şi o singură dată, de către un cadru didactic a violenţei fizice sau psihice faţă de discipoli (art.301);     o) semnarea de către conducătorul unităţii (filialei, subdiviziunii), de către adjuncţii săi sau de către contabilul-şef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unităţii;     p) încălcarea gravă, chiar şi o singură dată, a obligaţiilor de muncă de către conducătorul unităţii, de către adjuncţii săi sau de către contabilul-şef;     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 salariaţii ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcţia respectivă ca profesie, specialitate sau funcţie de bază (art.273);     t) restabilirea la locul de muncă, conform hotărîrii instanţei 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 şi 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 unităţii sau reorganizarea acesteia, precum şi a transferării unităţii 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 unităţii în această localitate (art.74 alin.(1)); precum şi     z) pentru alte motive prevăzute de prezentul cod şi 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 parţial 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 obligaţiilor de stat sau obşteşti,, precum şi în perioada detaşării, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii. *[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 salariaţilor membri de sindicat în cazurile stipulate la art.86 alin.(1) lit.c), d), e), g) şi 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 şi neeliberate de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea modului general de concediere şi doar cu acordul preliminar al organului sindical al cărui membru este persoana în cauză.     (3) Conducătorii organizaţiei sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberaţi de la locul de muncă de bază nu pot fi concediaţi fără acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior.     (4) Organele sindicale (organizatorii sindicali) indicate la alin.(1)-(3) îşi 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 unităţii,                           reducerii numărului sau a statelor de personal     (1) Angajatorul este în drept să concedieze salariaţii 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) şi c)) doar cu condiţia că:     a) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), motivat din punct de vedere juridic, cu privire la lichidarea unităţii ori reducerea numărului sau a statelor de personal;     b) va emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre) cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaţilor cu 2 luni înainte de lichidarea unităţii 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 (funcţie) în cadrul unităţii 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 salariaţii angajaţi prin cumul;      f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămînă cu menţinerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă;     g) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenţiei pentru ocuparea forţei de muncă informaţiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate;      h) se va adresa organului sindical în vederea obţinerii acordului pentru concediere, în modul prevăzut de prezentul cod;     i) în cazul în care reorganizarea sau lichidarea unităţii presupune reducerea în masă a locurilor de muncă, va informa, cu cel puţin 3 luni înainte, despre acest lucru organele sindicale din unitatea şi ramura respectivă şi va iniţia negocieri în vederea respectării drepturilor şi intereselor salariaţilor. Criteriile vizînd reducerea în masă a locurilor de muncă se stabilesc prin convenţiile colective.     (2) În cazul în care, după expirarea termenului de preavizare de 2 luni, nu a fost emis ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de concediere a salariatului, această procedură nu poate fi repetată în cadrul aceluiaşi an calendaristic. În termenul de preavizare nu se include perioada aflării salariatului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii şi 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 unităţii pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat.     *[Art.88 al.(3) în redacţia LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]*     (4) În caz de lichidare a unităţii, angajatorul este obligat să respecte procedura de concediere prevăzută la alin.(1) lit. a), b), f), g) şi 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 instanţei 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 instanţa de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea şi 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, instanţa de judecată, prin hotărîre, restabileşte 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 absenţă forţată 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 specialiştilor, cheltuielile de judecată etc.);     c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.     (3) Mărimea reparării prejudiciului moral se determină de către instanţa de judecată, ţinîndu-se cont de aprecierea dată acţiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decît un salariu mediu lunar al salariatului.     (4) În locul restabilirii la locul de muncă, părţile pot încheia o tranzacţie de împăcare, iar în caz de litigiu - instanţa de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensaţie suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puţin 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 PROTECŢIA DATELOR PERSONALE ALE SALARIATULUI**  **Articolul 91.** Cerinţele generale privind prelucrarea datelor                           personale ale salariatului şi garanţiile referitoare                          la protecţia lor     În scopul asigurării drepturilor şi libertăţilor omului şi cetăţeanului, în procesul prelucrării datelor personale ale salariatului, angajatorul şi reprezentanţii lui sînt obligaţi să respecte următoarele cerinţe:     a) prelucrarea datelor personale ale salariatului poate fi efectuată exclusiv în scopul îndeplinirii prevederilor legislaţiei în vigoare, acordării de asistenţă la angajare, instruirii şi avansării în serviciu, asigurării securităţii personale a salariatului, controlului volumului şi calităţii lucrului îndeplinit şi asigurării integrităţii bunurilor unităţii;     b) la determinarea volumului şi conţinutului datelor personale ale salariatului ce urmează a fi prelucrate, angajatorul este obligat să se conducă de legislaţia 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 obţină şi să prelucreze date referitoare la convingerile politice şi religioase ale salariatului, precum şi la viaţa privată a acestuia. În cazurile prevăzute de lege, angajatorul poate cere şi prelucra date despre viaţa privată a salariatului numai cu acordul scris al acestuia;     e) angajatorul nu este în drept să obţină şi să prelucreze date privind apartenenţa salariatului la sindicate, asociaţii obşteşti şi religioase, partide şi alte organizaţii social-politice, cu excepţia 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 obţinute exclusiv în urma prelucrării automatizate sau pe cale electronică;     g) protecţia datelor personale ale salariatului contra utilizării ilegale sau pierderii este asigurată din contul angajatorului;     h) salariaţii şi reprezentanţii lor trebuie să fie familiarizaţi, sub semnătură, cu documentele vizînd modul de prelucrare şi păstrare a datelor personale ale salariaţilor din unitate şi să fie informaţi despre drepturile şi obligaţiile lor în domeniul respectiv;     i) salariaţii nu trebuie să renunţe la drepturile lor privind păstrarea şi protecţia datelor personale;     j) angajatorii, salariaţii şi reprezentanţii lor trebuie să elaboreze în comun măsurile de protecţie a datelor personale ale salariaţilor.     **Articolul 92.** Transmiterea datelor personale ale salariatului     La transmiterea datelor personale ale salariatului, angajatorul trebuie să respecte următoarele cerinţe:     a) să nu comunice unor terţi datele personale ale salariatului fără acordul scris al acestuia, cu excepţia cazurilor cînd acest lucru este necesar în scopul prevenirii unui pericol pentru viaţa sau sănătatea salariatului, precum şi 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 şi 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 confidenţialitate, cu excepţia 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 atribuţii concrete;      e) să nu solicite informaţii privind starea sănătăţii salariatului, cu excepţia datelor ce vizează capacitatea salariatului de a-şi îndeplini obligaţiile de muncă;     f) să transmită reprezentanţilor salariaţilor datele personale ale salariatului în modul prevăzut de prezentul cod şi să limiteze această informaţie numai la acele date personale care sînt necesare exercitării de către reprezentanţii respectivi a atribuţiilor lor.     **Articolul 93.** Drepturile salariatului privind asigurarea protecţiei                           datelor sale personale care se păstrează la angajator     În scopul asigurării protecţiei datelor sale personale care se păstrează la angajator, salariatul are dreptul:     a) de a primi informaţia deplină despre datele sale personale şi modul de prelucrare a acestora;     b) de a avea acces liber şi gratuit la datele sale personale, inclusiv dreptul la copie de pe orice act juridic care conţine datele sale personale, cu excepţia cazurilor prevăzute de legislaţia în vigoare;     c) de a-şi desemna reprezentanţii pentru protecţia datelor sale personale;     d) de a avea acces la informaţia cu caracter medical ce-l vizează, inclusiv prin intermediul lucrătorului medical, la alegerea sa;     e) de a cere excluderea sau rectificarea datelor personale incorecte şi/sau incomplete, precum şi a datelor prelucrate cu încălcarea cerinţelor 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 instanţa de judecată orice acţiuni sau inacţiuni ilegale ale angajatorului admise la obţinerea, păstrarea, prelucrarea şi protecţia datelor personale ale salariatului.     **Articolul 94.** Răspunderea pentru încălcarea normelor privind                           obţinerea, păstrarea, prelucrarea şi protecţia datelor                            personale ale salariatului     Persoanele vinovate de încălcarea normelor privind obţinerea, păstrarea, prelucrarea şi protecţia datelor personale ale salariatului poartă răspundere conform legislaţiei în vigoare.  **T i t l u l IV TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ  Capitolul I TIMPUL DE MUNCĂ**  **Articolul 95.** Noţiunea 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 unităţii, cu contractul individual şi cu cel colectiv de muncă, îl foloseşte pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă.     (2) Durata normală a timpului de muncă al salariaţilor din unităţi nu poate depăşi 40 de ore pe săptămînă.     **Articolul 96.** Durata redusă a timpului de muncă     (1) Pentru anumite categorii de salariaţi, în funcţie de vîrstă, de starea sănătăţii, de condiţiile de muncă şi de alte circumstanţe, în conformitate cu legislaţia în vigoare şi contractul individual de muncă, se stabileşte durata redusă a timpului de muncă.     (2) Durata săptămînală redusă a timpului de muncă constituie:     a) 24 de ore pentru salariaţii în vîrstă de la 15 la 16 ani ;     b) 35 de ore pentru salariaţii în vîrstă de la 16 la 18 ani;      c) 35 de ore pentru salariaţii care activează în condiţii de muncă vătămătoare, conform nomenclatorului aprobat de Guvern.     (3) Pentru anumite categorii de salariaţi a căror muncă implică un efort intelectual şi psiho-emoţional sporit, durata timpului de muncă se stabileşte de Guvern şi nu poate depăşi 35 de ore pe săptămînă.     (4) Pentru invalizii de gradul I şi II (dacă aceştia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabileşte o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămînă, fără diminuarea drepturilor salariale şi a altor drepturi prevăzute de legislaţia 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 parţial     (1) Prin acordul dintre salariat şi angajator se poate stabili, atît la momentul angajării la lucru, cît şi mai tîrziu, ziua de muncă parţială sau săptămîna de muncă parţială. La rugămintea femeii gravide, a salariatului care are copii în vîrstă de pînă la 14 ani sau copii invalizi (inclusiv aflaţi sub tutela/curatela sa) ori a salariatului care îngrijeşte de un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămîna de muncă parţială.     *[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 proporţional timpului lucrat sau în funcţie de volumul lucrului făcut.     (3) Activitatea în condiţiile timpului de muncă parţial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă inclusiv a stagiului de cotizare, cu excepţia cazurilor prevăzute de legislaţia 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 şi constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus.      (2) La unităţile unde, ţinîndu-se cont de specificul muncii, introducerea săptămînii de lucru de 5 zile este neraţională, se admite, ca excepţie, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă şi/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 şi în cadrul unei săptămîni de lucru comprimate din 4 zile sau 4 zile şi jumătate, cu condiţia ca durata săptămînală a timpului de muncă să nu depăşească durata maximă legală prevăzută la art.95 alin.(2). Angajatorul care introduce săptămîna de lucru comprimată are obligaţia de a respecta dispoziţiile speciale cu privire la durata timpului zilnic de muncă al femeilor şi tinerilor.     (4) Tipul săptămînii de lucru, regimul de muncă – durata programului de muncă (al schimbului), timpul începerii şi terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare şi nelucrătoare – se stabilesc prin regulamentul intern al unităţii şi prin contractul colectiv şi/sau prin contractele individuale de muncă.     **Articolul 99.** Evidenţa globală a timpului de muncă     (1) În unităţi poate fi introdusă evidenţa globală a timpului de muncă, cu condiţia ca durata timpului de muncă să nu depăşească numărul de ore lucrătoare stabilite de prezentul cod. În aceste cazuri, perioada de evidenţă nu trebuie să fie mai mare de un an, iar durata zilnică a timpului de muncă (a schimbului) nu poate depăşi 12 ore.      (2) Modul de aplicare a evidenţei globale a timpului de muncă se stabileşte prin regulamentul intern al unităţii şi prin contractul colectiv de muncă, luîndu-se în considerare restricţiile prevăzute pentru unele profesii de convenţiile colective la nivel naţional şi ramural, de legislaţia în vigoare şi de actele internaţionale 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 salariaţii în vîrstă de pînă la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăşi 5 ore.     (3) Pentru salariaţii în vîrstă de la 16 la 18 ani şi salariaţii care lucrează în condiţii de muncă vătămătoare, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăşi 7 ore.     (4) Pentru invalizi, durata zilnică a timpului de muncă se stabileşte conform certificatului medical, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă.     (5) Durata zilnică maximă a timpului de muncă nu poate depăşi 10 ore în limitele duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămînă.     (6) Pentru anumite genuri de activitate, unităţi sau profesii se poate stabili, prin convenţie colectivă, o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puţin 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 unităţii 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 condiţia 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, împărţită în două segmente: o perioadă fixă, în care salariatul se află la locul de muncă şi o perioadă variabilă (mobilă), în care salariatul îşi alege orele de sosire şi 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 producţie depăşeşte durata admisă a zilei de muncă, precum şi în scopul utilizării mai eficiente a utilajului, sporirii volumului de producţie sau de servicii.     (2) În condiţiile muncii în schimburi, fiecare grup de salariaţi prestează munca în limitele programului stabilit.     (3) Programul muncii în schimburi se aprobă de angajator de comun acord cu reprezentanţii salariaţilor, ţinîndu-se cont de specificul muncii.     (4) Munca în decursul a două schimburi succesive este interzisă.     (5) Programul muncii în schimburi se aduce la cunoştinţa salariaţilor cu cel puţin 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 puţin o oră pentru toţi salariaţii, cu excepţia celor cărora li s-a stabilit, conform art.96, durata redusă a timpului de muncă sau, conform art.97, ziua de muncă parţială.     (2) În cazul în care ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare se transferă în altă zi, se va păstra aceeaşi 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 stabileşte în contractul colectiv de muncă, în regulamentul intern al unităţii sau în ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului, emis cu consultarea prealabilă a reprezentanţilor salariaţilor.     *[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 şi 6.00.     (2) Durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră.     (3) Durata muncii (schimbului) de noapte nu se reduce salariaţilor pentru care este stabilită durata redusă a timpului de muncă, precum şi salariaţilor angajaţi 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 puţin 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 salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal, precum şi 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 şi II, unul dintre părinţii (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 şi 127 alin.(2) cu activitatea de muncă şi salariaţii 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 salariaţii menţionaţi 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) şi 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 ţării, pentru preîntîmpinarea unei avarii de producţie ori pentru înlăturarea consecinţelor unei avarii de producţie sau a unei calamităţi naturale;     b) pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situaţii care ar putea periclita buna funcţionare a serviciilor de aprovizionare cu apă şi energie electrică, de canalizare, poştale, de telecomunicaţii şi informatică, a căilor de comunicaţie şi a mijloacelor de transport în comun, a instalaţiilor de distribuire a combustibilului, a unităţilor 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 reţineri neprevăzute legate de condiţiile tehnice ale procesului de producţie, 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 şi restabilire a dispozitivelor şi instalaţiilor, dacă deficienţele acestora ar putea provoca încetarea lucrului pentru un timp nedeterminat şi pentru mai multe persoane;     c) pentru efectuarea lucrărilor impuse de apariţia unor circumstanţe care ar putea provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor unităţii, 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) şi (3) se admite cu acordul scris al salariatului şi al reprezentanţilor salariaţilor.     (5) La solicitarea angajatorului, salariaţii pot presta munca în afara orelor de program în limita a 120 de ore într-un an calendaristic. În cazuri excepţionale, această limită, cu acordul reprezentanţilor salariaţilor, poate fi extinsă pînă la 240 de ore.      (6) În cazul în care solicită prestarea muncii suplimentare, angajatorul este obligat să asigure salariaţilor condiţii normale de muncă, inclusiv cele privind securitatea şi sănătatea în muncă.    (7) Atragerea la muncă suplimentară se efectuează în baza ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) motivat al angajatorului, care se aduce la cunoştinţa salariaţilor 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 salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal, precum şi 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 şi II, unul dintre părinţii (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 şi 127 alin.(2) cu activitatea de muncă şi salariaţii 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 salariaţii menţionaţi 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.** Evidenţa timpului de muncă     Angajatorul este obligat să ţină, în modul stabilit, evidenţa timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus şi în zilele de sărbătoare nelucrătoare.  **Capitolul II TIMPUL DE ODIHNĂ**  **Articolul 107.** Pauza de masă şi repausul zilnic     (1) În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puţin 30 de minute.     (2) Durata concretă a pauzei de masă şi timpul acordării acesteia se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unităţii. Pauzele de masă, cu excepţiile prevăzute în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unităţii, nu se vor include în timpul de muncă.     (3) La unităţile cu flux continuu, angajatorul este obligat să asigure salariaţilor condiţii pentru luarea mesei în timpul serviciului la locul de muncă.     (4) Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfîrşitul programului de muncă într-o zi şi începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decît durata dublă a timpului de muncă zilnic.     **Articolul 108.** Pauzele pentru alimentarea copilului     (1) Unuia dintre părinţii (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 frecvenţă de cel puţin o dată la fiecare 3 ore, fiecare pauză avînd o durată de minimum 30 de minute. Pentru unul dintre părinţii (tutorele, curatorul) care au 2 sau mai mulţi 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 şi se plătesc reieşindu-se din salariul mediu.     (4) Unuia dintre părinţi (tutorelui, curatorului) care educă un copil invalid i se va acorda suplimentar, în baza unei cereri scrise, o zi liberă pe lună, cu menţinerea salariului mediu din contul angajatorului.     **Articolul 109.** Repausul săptămînal      (1) Repausul săptămînal se acordă timp de 2 zile consecutive, de regulă sîmbăta şi duminica.     (2) În cazul în care un repaus simultan pentru întregul personal al unităţii în zilele de sîmbătă şi duminică ar prejudicia interesul public sau ar compromite funcţionarea normală a unităţii, repausul săptămînal poate fi acordat şi în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unităţii, cu condiţia ca una din zilele libere să fie duminica.     (3) În unităţile în care, datorită specificului muncii, nu se poate acorda repausul săptămînal în ziua de duminică, salariaţii vor beneficia de două zile libere în cursul săptămînii şi 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 excepţia 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 dispoziţiile alin.(1), atragerea salariaţilor la muncă în zilele de repaus se admite în modul şi în cazurile prevăzute la art.104 alin.(2) şi (3).      (3) Nu se admite atragerea la muncă în zilele de repaus a salariaţilor 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 şi II, unul dintre părinţii (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 şi 127 alin.(2) cu activitatea de muncă şi salariaţii 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 salariaţii menţionaţi 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 salariaţii care sînt remuneraţi 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 şi 8 ianuarie – Naşterea lui Isus Hristos (Crăciunul);     c) 8 martie – Ziua internaţională a femeii;     d) prima şi a doua zi de Paşte conform calendarului bisericesc;     e) ziua de luni la o săptămînă după Paşte ( Paştele Blajinilor);     f) 1 mai – Ziua internaţională a solidarităţii oamenilor muncii;     g) 9 mai – Ziua Victoriei şi a comemorării eroilor căzuţi pentru independenţa Patriei;     h) 27 august – Ziua Independenţei;     *[Art.111 al.(1), lit.(h) în redacţia 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, oraşului, 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 unităţile a căror oprire nu este posibilă în legătură cu condiţiile tehnice şi de producţie (unităţile cu flux continuu), lucrările determinate de necesitatea deservirii populaţiei, precum şi lucrările urgente de reparaţie şi de încărcare-descărcare.     (3) Nu se admite atragerea la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare a salariaţilor 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 şi II, unul dintre părinţii (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 şi 127 alin. (2) cu activitatea de muncă şi salariaţii 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 salariaţii menţionaţi 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 salariaţi a zilelor de repaus şi 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 menţine.   *[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 toţi salariaţii.      (2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări. Orice înţelegere prin care se renunţă, total sau parţial, 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 salariaţilor li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepţia zilelor de sărbătoare nelucrătoare.     (2) Pentru salariaţii din unele ramuri ale economiei naţionale (învăţămînt, ocrotirea sănătăţii, 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 cînd salariatul a lucrat efectiv;     b) timpul cînd salariatul nu a lucrat de fapt, dar i s-a menţinut locul de muncă (funcţia) şi salariul mediu integral sau parţial;      c) timpul absenţei forţate de la lucru – în cazul eliberării nelegitime din serviciu sau transferului nelegitim la o altă muncă şi al restabilirii ulterioare la locul de muncă;     d) timpul cînd salariatul nu a lucrat de fapt, dar şi-a menţinut locul de muncă (funcţia) şi a primit diferite plăţi din bugetul asigurărilor sociale de stat, cu excepţia concediului parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani;     e) alte perioade de timp prevăzute de convenţiile colective, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă, de regulamentul intern al unităţii.      (2) Dacă convenţiile colective, contractul colectiv sau cel individual de muncă nu prevăd altfel, în vechimea în muncă, care dă dreptul la concediul de odihnă anual, nu se includ:     a) timpul absenţei nemotivate de la lucru;     b) perioada aflării în concediu pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 6 ani;     c) perioada aflării în concediu neplătit cu o durată mai mare de 14 zile calendaristice;     d) perioada suspendării contractului individual de muncă, cu excepţia cazurilor prevăzute la art.76 lit.a)-d) şi 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 salariaţilor 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 salariaţi:     a) femeilor – înainte de concediul de maternitate sau imediat după el;     b) salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani;     c) altor salariaţi, conform legislaţiei în vigoare.     (21) Concediul de odihnă pentru primul an de muncă poate fi acordat salariatului şi 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) Salariaţilor transferaţi dintr-o unitate în alta concediul de odihnă anual li se poate acorda şi 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 părţi, una dintre care va avea o durată de cel puţin 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 (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) 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 reprezentanţii salariaţilor, cu cel puţin 2 săptămîni înainte de sfîrşitul fiecărui an calendaristic.     (2) La programarea concediilor de odihnă anuale se ţine cont atît de dorinţa salariaţilor, cît şi de necesitatea asigurării bunei funcţionări a unităţii.    (3) Salariaţilor ale căror soţii se află în concediu de maternitate li se acordă, în baza unei cereri scrise, concediul de odihnă anual concomitent cu concediul soţiilor.    (4) Salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani, părinţilor care au 2 şi mai mulţi copii în vîrstă de pînă la 16 ani sau un copil invalid şi părinţilor 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 şi pentru salariat. Salariatul trebuie să fie prevenit în formă scrisă, despre data începerii concediului cu cel puţin 2 săptămîni înainte.   *[Art.116 al.(5) modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]*     **Articolul 117.** Indemnizaţia de concediu     (1) Pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizaţie 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 indemnizaţiei de concediu este stabilit de Guvern.     (3) Indemnizaţia de concediu se plăteşte de către angajator cu cel puţin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu.     (4) În caz de deces al salariatului, indemnizaţia ce i se cuvine, inclusiv pentru concediile nefolosite, se plăteşte integral soţului (soţiei), copiilor majori sau părinţilor defunctului, iar în lipsa acestora – altor moştenitori, în conformitate cu legislaţia în vigoare.     **Articolul 118.** Acordarea anuală a concediului de odihnă.                             Cazurile excepţionale de amînare a acestuia     (1) Concediul de odihnă se acordă anual conform programării prevăzute la art.116. Angajatorul are obligaţia de a lua măsurile necesare pentru ca salariaţii 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 excepţionale, cînd acordarea concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfrîngă negativ asupra bunei funcţionări a unităţii, concediul, cu consimţămîntul scris al salariatului şi cu acordul reprezentanţilor salariaţilor, 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 şi neacordarea anuală a concediului de odihnă salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani şi salariaţilor care au dreptul la concediu suplimentar în legătură cu munca în condiţii vătămătoare.      (5) Nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensaţie în bani, cu excepţia cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu şi-a folosit concediul.     (6) Durata concediilor medicale, a celor de maternitate şi de studii nu se include în durata concediului de odihnă anual. În caz de coincidenţă totală sau parţială a concediului cu unul din concediile menţionate, în baza unei cereri scrise a salariatului, concediul de odihnă anual nefolosit integral ori parţial se amînă pe perioada convenită prin acordul scris al părţilor sau se prelungeşte, respectiv, cu numărul zilelor indicate în documentul, eliberat în modul stabilit, privitor la acordarea concediului corespunzător în cadrul aceluiaşi 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) şi m), art.77 lit.d) şi e) şi art.78 alin.(1) lit.a) şi 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 compensaţia pentru celelalte concedii nefolosite.      (3) În perioada valabilităţii contractului individual de muncă, concediile nefolosite pot fi alipite la concediul de odihnă anual sau pot fi folosite aparte (în întregime sau fracţionat, conform art.115 alin.(5)) de către salariat în perioadele stabilite prin acordul scris al părţilor.     *[Art.119 modificat prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]*     **Articolul 120.** Concediul neplătit     (1) Din motive familiale şi din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimţămîntul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de pînă la 60 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre).     (2) Unuia dintre părinţii care au 2 şi mai mulţi copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil invalid), părinţilor singuri necăsătoriţi care au un copil de aceeaşi vîrstă li se acordă anual, în baza unei cereri scrise, un concediu neplătit cu o durată de cel puţin 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) Salariaţii care lucrează în condiţii vătămătoare, nevăzătorii şi tinerii în vîrstă de pînă la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puţin 4 zile calendaristice.    (2) Pentru salariaţii care lucrează în condiţii 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) Salariaţilor din unele ramuri ale economiei naţionale (industrie, transporturi, construcţii etc.) li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite pentru vechime în muncă în unitate şi pentru munca în schimburi, conform legislaţiei în vigoare.     (4) Unuia dintre părinţii care au 2 şi mai mulţi 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 convenţiile colective, în contractele colective sau în cele individuale de muncă pot fi prevăzute şi alte categorii de salariaţi cărora li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, precum şi alte durate (mai mari) ale concediilor decît cele specificate la alin.(1), (3) şi (4).     **Articolul 122.** Rechemarea din concediu     (1) Salariatul poate fi rechemat din concediul de odihnă anual prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului, numai cu acordul scris al salariatului şi numai pentru situaţii de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezenţa acestuia în unitate. În acest caz, salariatul nu restituie indemnizaţia 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 situaţia respectivă sau la o altă dată stabilită prin acordul părţilor în cadrul aceluiaşi an calendaristic. Dacă restul zilelor din concediul de odihnă nu au fost folosite din oricare motive în cadrul aceluiaşi 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 părţii rămase a concediului de odihnă anual se efectuează în temeiul ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului.     (5) Refuzul salariatului de a-şi folosi partea rămasă a concediului de odihnă anual este nul (art.64 alin.(2) şi 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 salariaţilor şi ucenicilor în baza certificatului medical eliberat potrivit legislaţiei în vigoare.     (2) Modul de stabilire, calculare şi achitare a indemnizaţiilor din bugetul asigurărilor sociale de stat în legătură cu concediul medical este prevăzut de legislaţia în vigoare.     **Articolul 124.** Concediul de maternitate şi concediul parţial                             plătit pentru îngrijirea copilului     (1) Femeilor salariate şi ucenicelor, precum şi soţiilor aflate la întreţinerea salariaţilor, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice şi concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul naşterilor complicate sau naşterii a doi sau mai mulţi copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizaţii 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 parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, cu achitarea indemnizaţiei 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 parţial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit integral sau pe părţi în orice timp, pînă cînd copilul va împlini vîrsta de 3 ani. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, şi 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 parţial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit opţional, în baza unei cereri scrise, şi de tatăl copilului, bunică, bunel sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum şi de tutore. *[Art.124 al.(4) în redacţia LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]*     **Articolul 125.** Alipirea concediului de odihnă anual la concediul                            de maternitate şi 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 menţionate la art.124 alin.(4) şi la art.127 concediul de odihnă anual li se acordă, în baza unei cereri scrise, după terminarea concediului pentru îngrijirea copilului.     (3) Salariaţii care au adoptat copii nou-născuţi 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 salariaţilor 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 şi concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, femeii, precum şi persoanelor menţionate 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 menţinerea locului de muncă (a funcţiei).     (2) În baza unei cereri scrise, în timpul aflării în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, femeia sau persoanele menţionate la art.124 alin.(4) pot să lucreze în condiţiile timpului de muncă parţial 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 şi în stagiul de cotizare potrivit legii.     **Articolul 127.** Concediile pentru salariaţii care au adoptat                              copii nou-născuţi 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 adopţiei (luării sub tutelă) şi pînă la expirarea a 56 de zile calendaristice din ziua naşterii copilului (în caz de adopţie a doi sau mai mulţi copii concomitent – 70 de zile calendaristice) şi, în baza unei cereri scrise, un concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani. Indemnizaţiile pentru concediile menţionate 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.  **T i t l u l V  SALARIZAREA ŞI NORMAREA MUNCII  Capitolul I DISPOZIŢII GENERALE**  **Articolul 128.** Salariul     (1) Salariul reprezintă orice recompensă sau cîştig 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 şi achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, handicap, origine socială, situaţie familială, apartenenţă la o etnie, rasă sau naţionalitate, opţiuni politice sau convingeri religioase, apartenenţă sau activitate sindicală.     (3) Salariul este confidenţial şi garantat.     **Articolul 129.** Garanţiile de stat în domeniul salarizării      Garanţiile de stat în domeniul salarizării cuprind salariul minim stabilit de stat, tarifele de stat de salarizare în sectorul bugetar, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, precum şi adaosurile şi sporurile cu caracter de compensare, garantate de stat şi reglementate de legislaţia în vigoare.     *[Art.129 modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*     **Articolul 130.** Structura salariului, condiţiile şi sistemele                             de salarizare     (1) Salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcţiei), salariul suplimentar (adaosurile şi sporurile la salariul de bază) şi alte plăţi de stimulare şi compensare.    (2) Retribuirea muncii salariatului depinde de cererea şi oferta forţei de muncă pe piaţa muncii, de cantitatea, calitatea şi complexitatea muncii, de condiţiile de muncă, de calităţile profesionale ale salariatului, de rezultatele muncii lui şi/sau de rezultatele activităţii economice a unităţii.     (3) Munca este retribuită pe unitate de timp sau în acord atît în sistemul tarifar, cît şi 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 funcţie de specificul activităţii şi condiţiile economice concrete, unităţile din sectorul real aplică, pentru organizarea salarizării, sistemul tarifar şi/sau sistemele netarifare de salarizare.      (5) Alegerea sistemului de salarizare în cadrul unităţii se efectuează de către angajator după consultarea reprezentanţilor salariaţilor.     *[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 retribuţiei evaluată în monedă naţională, 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, plăţile de stimulare şi compensare.     (4) Cuantumul salariului minim este obligatoriu pentru toţi angajatorii persoane juridice sau fizice care utilizează munca salariată, indiferent de tipul de proprietate şi forma juridică de organizare. Acest cuantum nu poate fi diminuat nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă.     (5) Cuantumul salariului minim se garantează salariaţilor numai cu condiţia executării de către ei a obligaţiilor (normelor) de muncă în orele de program stabilite de legislaţia în vigoare.     **Articolul 132.** Modul de stabilire şi de reexaminare a                             salariului minim     (1) Salariul minim pe lună şi salariul minim pe oră, calculate pornindu-se de la norma lunară a timpului de muncă, se stabilesc prin hotărîre de Guvern, după consultarea patronatelor şi sindicatelor.     (2) Cuantumul salariului minim se determină şi se reexaminează în funcţie de condiţiile economice concrete, de nivelul salariului mediu pe economia naţională, de nivelul prognozat al ratei inflaţiei, precum şi de alţi factori social-economici.      **Articolul 133.** Sporirea nivelului conţinutului real al salariului     (1) Sporirea nivelului conţinutului real al salariului se asigură prin indexarea salariului în legătură cu creşterea preţurilor de consum la mărfuri şi servicii.     (2) Salariul minim garantat este indexat anual în funcţie de evoluţia indicelui preţurilor de consum, în conformitate cu legislaţia în vigoare.     **Articolul 134.** Cuantumul minim garantat al salariului în                            sectorul real     (1) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real este valoarea minimă obligatorie a retribuţiei muncii garantată de către stat pentru munca prestată de salariaţi în sectorul real.      (2) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se stabileşte de Guvern după consultarea partenerilor sociali.     (3) Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se reexaminează anual, în funcţie de creşterea sumară anuală a indicelui preţurilor de consum şi a ratei de creştere a productivităţii muncii la nivel naţional.     (4) În cazul insolvabilităţii unităţii, plăţile de compensare, garantate salariaţilor şi calculate (recalculate) la data achitării lor, se vor achita în mărime nu mai mică decît cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit în conformitate cu legeа.     *[Art.134  în redacţia LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Capitolul III MODUL DE STABILIRE ŞI PLATĂ A SALARIULUI**  **Articolul 135.** Modul de stabilire a salariilor      (1) Sistemul de salarizare, pe a cărui bază se determină salariile salariaţilor, se stabileşte prin lege sau prin alte acte normative, în corespundere cu forma juridică de organizare a unităţii, cu modul de finanţare şi cu caracterul activităţii acesteia.     *[Art.135 al.(1) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*     (2) Formele şi condiţiile de salarizare, precum şi mărimea salariilor în unităţile cu autonomie financiară, se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale între angajator şi salariaţi sau reprezentanţii acestora, în funcţie de posibilităţile financiare ale angajatorilor, şi se fixează în contractele colective şi 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 şi condiţiile de retribuire a muncii salariaţilor din sectorul bugetar se stabilesc prin lege.     (4) Salariul de bază, modul şi condiţiile de salarizare a conducătorilor unităţilor se stabilesc de persoanele sau organele abilitate să numească aceşti conducători şi se fixează în contractele individuale de muncă încheiate cu ei.      **Articolul 136.** Sistemul tarifar de salarizare     (1) Sistemul tarifar de salarizare include reţelele tarifare, salariile tarifare, grilele de salarii ale funcţiei şi 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 şi acordarea categoriilor (claselor) de calificare muncitorilor şi specialiştilor se efectuează în conformitate cu îndrumarele tarifare de calificare a profesiilor sau specialităţilor şi funcţiilor.     (3) Componenta principală şi obligatorie a sistemului tarifar este salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) a reţelei tarifare, care serveşte drept bază pentru stabilirea în contractele colective de muncă şi contractele individuale de muncă a salariilor tarifare şi salariilor funcţiei concrete. Salariul tarifar pentru categoria I de calificare în sectorul real se stabileşte la nivel ramural şi 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) Reţeaua tarifară se stabileşte după cum urmează:     a) pentru salariaţii din unităţile cu autonomie financiară – în baza categoriilor de calificare stabilite pentru salariaţi, a salariului tarifar pentru categoria I de calificare şi a coeficienţilor tarifari stabiliţi 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 salariaţii din sectorul bugetar – în baza categoriilor de salarizare ale Reţelei tarifare unice, a salariului tarifar pentru categoria I de salarizare şi a grilelor de salarii ale funcţiei stabilite pe categoriile de salarizare.      (5)Salariul tarifar pentru categoria I de calificare la nivel de ramură sau de unitate se reexaminează în funcţie de condiţiile economice concrete ale ramurii sau în funcţie de posibilităţile financiare ale unităţii. Totodată, cuantumul lunar total al salariului unui angajat, calculat în baza sistemului tarifar de salarizare, nu poate fi mai mic decît cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit de Guvern. *[Art.136 al.(5) în redacţia LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]     [Art.136 al.(5) în redacţia 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 modalităţi de diferenţiere a salariilor în dependenţă de performanţele individuale şi/sau colective şi funcţia deţinută de salariat.     (2) Criteriile şi normele de evaluare a performanţelor profesionale individuale ale salariatului se stabilesc de către angajator, prin negociere cu reprezentanţii salariaţilor. Aprecierea performanţelor profesionale individuale ale salariatului se efectuează de către angajator.     (3) Sistemul netarifar de salarizare se stabileşte 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 şi garanţie a statului serveşte 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.** Plăţile de stimulare     (1) Angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere, de adaosuri şi sporuri la salariul de bază, alte plăţi de stimulare după consultarea reprezentanţilor salariaţilor. Sistemele indicate pot fi stabilite şi prin contractul colectiv de muncă.     (2) Modul şi condiţiile de aplicare a plăţilor de stimulare şi de compensare în unităţile din sectorul bugetar se stabilesc prin lege şi prin alte acte normative.    **Articolul 138.** Recompensa în baza rezultatelor activităţii                            anuale     (1) Pe lîngă plăţile prevăzute de sistemele de salarizare, pentru salariaţii unităţii se poate stabili o recompensă în baza rezultatelor activităţii anuale din fondul format din beneficiul obţinut de unitate.     (2) Regulamentul privind modul de plată a recompensei în baza rezultatelor activităţii anuale se aprobă de către angajator de comun acord cu reprezentanţii salariaţilor.     **Articolul 139.** Retribuirea muncii prestate în condiţii nefavorabile      (1) Pentru munca prestată în condiţii nefavorabile salariaţilor li se stabilesc sporuri de compensare în mărime unică pentru salariaţii de orice calificare care muncesc în condiţii egale la unitatea respectivă.      (2)Mărimea concretă a  sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiţii nefavorabile se stabileşte în funcţie de greutate şi nocivitate, în limitele negociate de partenerii sociali şi aprobate prin convenţia colectivă la nivel naţional şi ramural, dar nu poate fi mai mică decît cea prevăzută de Legea salarizării. *[Art.139 al.(2) în redacţia 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 şi locurilor de muncă cu condiţii grele şi deosebit de grele, vătămătoare şi deosebit de vătămătoare se aprobă de către Guvern după consultarea patronatelor şi sindicatelor.      **Articolul 140.** Introducerea noilor condiţii de retribuire a muncii                             şi modificarea celor existente     (1) Reducerea salariilor prevăzute în contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă şi/sau convenţiile 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 condiţii de retribuire a muncii sau modificarea celor existente se permite numai cu respectarea prevederilor art.68 alin.(1). *[Art.140 al.(2) în redacţia LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]* **Articolul 141**. Formele de plată a salariului     (1) Salariul se plăteşte în monedă naţională.     (2) Cu acordul scris al salariatului, se permite plata salariului prin instituţiile bancare sau oficiile poştale, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului. Modul de plată a salariului prin instituţiile bancare sau oficiile poştale se stabileşte de Guvern, în comun cu Banca Naţională a Moldovei.      (3) Plata salariului în natură este interzisă. **Articolul 142.** Termenele, periodicitatea şi locul de                              plată a salariului      (1) Salariul se plăteşte 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 decît de două ori pe lună pentru salariaţii remuneraţi pe unitate de timp sau în acord;     b) nu mai rar decît o dată pe lună pentru salariaţii remuneraţi în baza salariilor lunare ale funcţiei.     (2) Angajatorul este obligat să încunoştinţeze salariatul despre mărimea salariului, forma retribuţiei, modul de calculare a salariului, periodicitatea şi locul de plată, reţinerile, alte condiţii referitor la salariu şi modificările acestora.     (3) La achitarea salariului, angajatorul este obligat să informeze în scris fiecare salariat despre părţile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea şi temeiurile reţinerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească, precum şi 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 puţin de 2 săptămîni, se efectuează imediat după executarea acesteia.     (5) În caz de deces al salariatului, salariul şi alte plăţi ce i se cuvin se plătesc integral soţului (soţiei), copiilor majori sau părinţilor defunctului, iar în lipsa acestora - altor moştenitori, în conformitate cu legislaţia 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, absenţă nemotivată de la serviciu, privaţiune de libertate etc.) – cel tîrziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă achitările.     (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 faţă de alte plăţi, inclusiv în caz de insolvabilitate a unităţii.     (2) Mijloacele pentru retribuirea muncii salariaţilor sînt garantate prin venitul şi patrimoniul angajatorului.     (3) Angajatorii iau măsuri pentru protejarea salariaţilor 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 şi în mărime deplină a sumei salariului calculat dacă reţinerea acestuia a constituit cel puţin 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 inflaţiei 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 părţi din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de plată a acestuia se stabileşte de Guvern, de comun acord cu patronatele şi sindicatele.     **Articolul 146.** Răspunderea pentru neachitarea la timp                             a salariului     (1) În cazurile în care la conturile curente şi de decontare ale unităţilor există mijloacele respective şi 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 funcţie de răspundere din bănci, autorităţi publice şi unităţi, vinovate de neachitarea la timp a salariilor, poartă răspundere materială, disciplinară, administrativă şi penală, în condiţiile legii. **Articolul 147.** Interzicerea limitării salariatului în dispunerea                             liberă de mijloacele cîştigate      Se interzice limitarea salariatului în dispunerea liberă de mijloacele cîştigate, cu excepţia cazurilor prevăzute de legislaţia în vigoare.     **Articolul 148**. Reţinerile din salariu      (1) Reţinerile din salariu se pot face numai în cazurile prevăzute de prezentul cod şi de alte acte normative.     (2) Reţinerile din salariu pentru achitarea datoriilor salariaţilor faţă de angajator se pot face în baza ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) acestuia:     a) pentru restituirea avansului eliberat în contul salariului;    b) pentru restituirea sumelor plătite în plus în urma unor greşeli de calcul;      c) pentru acoperirea avansului necheltuit şi nerestituit la timp, eliberat pentru deplasare în interes de serviciu sau transferare într-o altă localitate ori pentru necesităţi gospodăreşti, dacă salariatul nu contestă temeiul şi cuantumul reţinerilor;      d) pentru repararea prejudiciului material cauzat unităţii din vina salariatului (art.338).     (3) În cazurile specificate la alin.(2), angajatorul are dreptul să emită ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de reţinere în termen de cel mult o lună din ziua expirării termenului stabilit pentru restituirea avansului sau achitarea datoriei, din ziua efectuării plăţii greşit calculate ori a constatării prejudiciului material. Dacă acest termen a fost omis ori salariatul contestă temeiul sau cuantumul reţinerii, litigiul se va examina de către instanţa 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 reţine din salariu suma achitată pentru zilele fără acoperire ale concediului. Reţinerea pentru aceste zile nu se face dacă salariatul şi-a încetat sau suspendat activitatea în temeiurile indicate la art.76 lit.e), art.78 alin.(1) lit.d), art.82 lit.a) şi i), art.86 alin.(1) lit.b)-e) şi u), în caz de pensionare sau înmatriculare la o instituţie de învăţămînt conform art.85 alin.(2), precum şi în alte cazuri prevăzute de contractul colectiv sau cel individual de muncă ori prin acordul scris al părţilor. *[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 greşite a legislaţiei în vigoare) nu poate fi urmărit, cu excepţia cazurilor unei greşeli de calcul.   **Articolul 149.** Limitarea cuantumului reţinerilor din salariu      (1) La fiecare plată a salariului, cuantumul total al reţinerilor nu poate să depăşească 20 la sută, iar în cazurile prevăzute de legislaţia în vigoare – 50 la sută din salariul ce i se cuvine salariatului.     (2) În caz de reţinere din salariu în baza cîtorva acte executorii, salariatului i se păstrează, în orice caz, 50 la sută din salariu.     (3) Limitările prevăzute la alin. (1) şi (2) nu se aplică reţinerii din salariu în caz de urmărire a pensiei alimentare pentru copiii minori. În acest caz, suma reţinută nu poate fi mai mare de 70 la sută din salariul care se cuvine să fie plătit salariatului.     (4) Dacă suma obţinută prin urmărirea salariului nu este suficientă pentru satisfacerea tuturor pretenţiilor creditorilor, suma respectivă se distribuie între aceştia în modul prevăzut de legislaţia în vigoare.     **Articolul 150.** Interzicerea reţinerilor din unele plăţi                             ce i se cuvin salariatului     Nu se admit reţineri din indemnizaţia de eliberare din serviciu, din plăţile de compensare şi din alte plăţi 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 reţinerea eliberării                             carnetului de muncă     Dacă eliberarea carnetului de muncă este reţinută din vina angajatorului, salariatului i se plăteşte salariul mediu pentru tot timpul absenţei forţate 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 părţi, iar în caz de litigiu - în temeiul hotărîrii instanţei de judecată. *[Art.151 modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]*  **Capitolul IV SALARIZAREA PENTRU CONDIŢII SPECIALE DE MUNCĂ**  **Articolul 152.** Retribuirea muncii salariaţilor în vîrstă de                             pînă la 18 ani şi a altor categorii de salariaţi                             cu durata redusă a muncii zilnice     (1) În cazul salarizării pe unitate de timp, salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani salariul li se plăteşte ţinîndu-se cont de durata redusă a muncii zilnice.      (2) Munca salariaţilor minori care lucrează în acord este retribuită în baza tarifelor pentru munca în acord stabilite salariaţilor adulţi.     (3) Munca elevilor şi studenţilor din instituţiile de învăţămînt secundar general, secundar profesional şi mediu de specialitate, care nu au atins vîrsta de 18 ani, prestată în afara timpului de studii, se retribuie proporţional 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 salariaţilor minori se micşorează în comparaţie cu durata muncii zilnice a salariaţilor adulţi.     (5) Retribuirea muncii altor categorii de salariaţi cărora, conform art.96, li se stabileşte durata redusă a timpului de muncă se efectuează în condiţiile 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 salariaţilor remuneraţi pe unitate de timp este retribuit după munca de calificare mai înaltă.     (2) Munca salariaţilor remuneraţi în acord este retribuită conform tarifelor lucrării efectuate. În cazurile cînd, în legătură cu specificul de producţie, salariaţii care lucrează în acord sînt nevoiţi 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 diferenţa dintre categoriile de calificare.      (3) Norma cu privire la plata diferenţei dintre categoriile de calificare prevăzută la alin. (2) nu se aplică în cazurile cînd, în virtutea specificului de producţie, efectuarea lucrărilor de diversă calificare ţine de obligaţiile permanente ale salariatului.   **Articolul 154.** Salarizarea instructorilor şi ucenicilor     Modul şi condiţiile de salarizare a instructorilor şi 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 funcţiei pentru cumularzi, precum şi mărimea premiilor, a sporurilor, a adaosurilor şi a celorlalte recompense, determinate de condiţiile de salarizare, se stabilesc în contractul colectiv sau individual de muncă şi nu pot depăşi mărimile prevăzute pentru ceilalţi salariaţi din unitatea respectivă. *[Art.155 al.(2) în redacţia LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]*  **Articolul 156**. Retribuirea muncii în caz de cumulare a profesiilor                             (funcţiilor) şi de îndeplinire a obligaţiilor de muncă                              ale salariaţilor temporar absenţi     (1) Salariaţilor care, în afară de munca lor de bază, stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinesc, la aceeaşi unitate, o muncă suplimentară într-o altă profesie (funcţie) sau obligaţiile de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutiţi de munca lor de bază, (în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilite de prezentul cod) li se plăteşte un spor pentru cumularea de profesii (funcţii) sau pentru îndeplinirea obligaţiilor de muncă ale salariatului temporar absent.     (2) Cuantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcţii) se stabileşte de părţile contractului individual de muncă, dar nu poate fi mai mic decît 50 la sută din salariul tarifar (salariul funcţiei) al profesiei (funcţiei) cumulate. Plata sporului pentru cumularea de profesii (funcţii) se efectuează fără restricţii, 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 obligaţiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabileşte în funcţie de volumul real de lucrări executate, dar nu poate depăşi 100 la sută din salariul tarifar sau de funcţie al salariatului absent. În cazul în care obligaţiile salariatului temporar absent sînt îndeplinite de mai mulţi salariaţi, cuantumul sporului se stabileşte proporţional cu volumul lucrărilor executate de fiecare din ei, în limitele salariului tarifar sau de funcţie 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 retribuie în mărime de cel puţin 1,5 salarii de bază stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare - cel puţin 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 plăteşte un adaos de cel puţin 50 la sută din salariul tarifar al salariatului de categoria respectivă, remunerat pe unitate de timp pentru primele 2 ore, şi în mărime de cel puţin 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 şi, 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.** Compensaţia pentru munca prestată în zilele                             de repaus şi în cele de sărbătoare nelucrătoare     (1) Cu condiţia plăţii salariului mediu conform art.111 alin.(1), munca prestată în zilele de repaus şi 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) salariaţilor care lucrează în acord - cel puţin în mărime dublă a tarifului în acord;     b) salariaţilor a căror muncă este retribuită în baza salariilor tarifare pe oră sau pe zi - cel puţin în mărimea dublă a salariului pe oră sau pe zi;     c) salariaţilor a căror muncă este retribuită cu salariu lunar - cel puţin în mărimea unui salariu pe unitate de timp sau a remuneraţiei 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 şi cel puţin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remuneraţiei 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 redacţia LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]* (3) Modul de retribuire a muncii prestate în zilele de repaus şi în cele de sărbătoare nelucrătoare de sportivii profesionişti, lucrătorii de creaţie din teatre, circuri, organizaţii cinematografice, teatrale şi concertistice, precum şi de alte persoane care participă la crearea şi/sau la interpretarea unor opere de artă, poate fi stabilit în convenţiile colective, în contractul colectiv ori în cel individual de muncă.   **Articolul 159.** Retribuirea muncii de noapte     Pentru munca prestată în program de noapte se stabileşte un adaos în mărime de cel puţin 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 plăţi                             de stimulare şi de compensare      Angajatorul este în drept să majoreze sporurile, adaosurile şi recompensele prevăzute la art.138, 156, 157, 158 în raport cu nivelul lor minim stabilit de legislaţia în vigoare, precum şi să stabilească alte plăţi cu caracter de stimulare şi compensare în limitele mijloacelor proprii (alocate), prevăzute pentru aceste scopuri în contractul colectiv de muncă sau în devizul de cheltuieli pentru întreţinerea unităţii finanţate din buget.   **Articolul 161.** Modul de retribuire a muncii în caz de                              neîndeplinire a normelor de producţie     (1) În caz de neîndeplinire a normelor de producţie din vina angajatorului, retribuirea se face pentru munca efectiv prestată de salariat, dar nu mai puţin decît în mărimea unui salariu mediu al salariatului calculat pentru aceeaşi perioadă de timp.     (2) În caz de neîndeplinire a normelor de producţie fără vina salariatului sau a angajatorului, salariatului i se plătesc cel puţin 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 producţie 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 şi articolele bune.      (2) Rebutul total din vina salariatului nu este retribuit.      (3) Rebutul parţial din vina salariatului este retribuit în funcţie de gradul de utilitate a produsului, conform unor tarife reduse.     (4) Tarifele reduse, menţionate la alin.(3), se stabilesc în contractul colectiv de muncă.     **Articolul 163.** Modul de retribuire a timpului de staţionare şi a                              muncii în caz de însuşire a unor noi procese de                              producţie     (1) Retribuirea timpului de staţionare produsă fără vina salariatului ori din cauze ce nu depind de angajator sau salariat,cu excepţia perioadei şomajului tehnic (art.80), în cazul cînd salariatul a anunţat în scris angajatorul despre începutul staţionării, se efectuează în mărime de cel puţin 2/3 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puţin decît în mărimea unui salariu minim pe unitate de timp, stabilit de legislaţia în vigoare, pentru fiecare oră de staţionare. *[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 staţionării produse fără vina salariatului şi mărimea concretă a retribuţiei se stabilesc în contractul colectiv şi/sau în cel individual de muncă.     (3) Orele de staţionare produsă din vina salariatului nu sînt retribuite.     (4) Contractul colectiv sau cel individual de muncă poate stipula plata salariului mediu în perioada de însuşire de către salariat a unui nou proces de producţie.      **Articolul 164.** Menţinerea salariului în caz de permutare sau                              transfer la o altă muncă permanentă cu retribuţie                              mai mică     În cazul cînd salariatul este permutat sau transferat la o altă muncă permanentă cu retribuţie mai mică în cadrul aceleiaşi unităţi sau într-o altă localitate împreună cu unitatea, conform art.74 alin.(1), acestuia i se menţine 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 legislaţiei în vigoare, se calculează contribuţiile de asigurări sociale de stat obligatorii, cu excepţia plăţilor 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 salariaţilor în cazurile prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractele colective şi/sau cele individuale de muncă.     (3) Modul de calculare a salariului mediu al salariatului este unic şi se stabileşte de Guvern.     **Articolul 1651.** Ajutorul material     Angajatorul este în drept să acorde anual salariaţilor ajutor material în modul şi condiţiile prevăzute de contractul colectiv de muncă şi/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 indemnizaţia 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.** Garanţii în domeniul normării muncii      Salariaţilor li se garantează:      a) concursul metodologic al statului în organizarea normării muncii;     b) aplicarea sistemelor de normare a muncii stabilite de angajator împreună cu reprezentanţii salariaţilor şi 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 înţeleg normele de producţie, de timp, de deservire, de personal care se stabilesc de către angajator pentru salariaţi în concordanţă cu nivelul atins al tehnicii şi tehnologiei, al organizării producţiei şi a muncii, astfel încît să corespundă condiţiilor concrete din unitate şi să nu conducă la suprasolicitarea salariaţilor.     (2) În condiţiile formelor colective de organizare şi de retribuire a muncii pot fi aplicate, de asemenea, norme combinate şi complexe.     (3) Normele de muncă pot fi revizuite pe măsura implementării tehnicii şi a tehnologiilor noi sau perfecţionării celor existente, înfăptuirii unor măsuri organizatorice sau de altă natură, care asigură sporirea productivităţii muncii, precum şi în cazul folosirii unui utilaj învechit fizic şi moral.     (4) Obţinerea unui nivel înalt al fabricării producţiei de către un anumit salariat sau o anumită brigadă prin aplicarea, din proprie iniţiativă, a unor procedee de muncă noi şi a experienţei avansate, prin perfecţionarea cu forţe proprii a locurilor de muncă, nu constituie temei pentru revizuirea normelor de muncă.     **Articolul 168.** Elaborarea, aprobarea, înlocuirea şi revizuirea                             normelor unice şi a normelor-tip de muncă     (1) Pentru anumite lucrări omogene pot fi elaborate şi stabilite norme unice şi norme-tip (interramurale, ramurale, profesionale etc.) de muncă. Normele-tip de muncă se elaborează de către autorităţile administraţiei publice centrale de specialitate de comun acord cu patronatele şi sindicatele respective şi se aprobă în modul stabilit de Guvern.      (2) Înlocuirea şi revizuirea normelor unice şi a normelor-tip se efectuează de către autorităţile care le-au aprobat.   **Articolul 169.** Introducerea, înlocuirea şi revizuirea normelor                             de muncă     (1) În cazul în care normele de muncă nu mai corespund condiţiilor 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 şi situaţiile concrete în care poate fi aplicată, se stabileşte prin contractele colective de muncă şi/sau prin convenţiile 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 salariaţii trebuie să fie anunţaţi în scris, sub semnătură, cel puţin 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 funcţiei) şi normele de producţie (normele de timp) în vigoare.     (2) Tariful pentru munca plătită în acord se stabileşte prin împărţirea salariului tarifar pe oră (pe zi), care corespunde categoriei muncii prestate, la norma de producţie pe oră (pe zi). Tariful pentru munca plătită în acord poate fi stabilit, de asemenea, prin înmulţirea salariului tarifar pe oră (pe zi), care corespunde categoriei muncii prestate, cu norma de timp în ore sau zile.     **Articolul 171.** Asigurarea condiţiilor normale de muncă pentru                              îndeplinirea normelor de producţie (de deservire)     Angajatorul are obligaţia să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice care au fost puse la baza elaborării normelor de muncă şi să creeze condiţii de muncă necesare îndeplinirii normelor de producţie (de deservire). Aceste condiţii sînt:     a) starea bună a maşinilor, a maşinilor-unelte şi a dispozitivelor;     b) asigurarea la timp cu documentaţie tehnică;     c) calitatea corespunzătoare a materialelor şi instrumentelor necesare pentru prestarea muncii, precum şi aprovizionarea la timp cu ele;     d) alimentarea la timp a procesului de producţie cu energie electrică, cu gaze şi cu alte surse de energie;     e) asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă şi securităţii de producţie.  **T i t l u l VI GARANŢII ŞI COMPENSAŢII  Capitolul I DISPOZIŢII GENERALE**  **Articolul 172**. Noţiunile de garanţie şi de compensaţie     (1) Prin garanţie se înţeleg mijloacele, metodele, condiţiile prin care se asigură realizarea drepturilor acordate salariaţilor în domeniul raporturilor de muncă şi al altor raporturi sociale legate de acestea.      (2) Prin compensaţie se înţeleg drepturile băneşti stabilite în scopul compensării cheltuielilor suportate de salariaţi în legătură cu executarea de către ei a obligaţiilor de muncă şi a altor obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare.   **Articolul 173**. Cazurile de acordare a garanţiilor şi                             compensaţiilor      Pe lîngă garanţiile şi compensaţiile generale prevăzute de prezentul cod (garanţii la angajare, la transfer, în domeniul salarizării etc.), salariaţilor li se acordă garanţii şi compensaţii 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 şi      e) în alte cazuri prevăzute de prezentul cod şi de alte acte normative.  **Capitolul II GARANŢII ŞI COMPENSAŢII ÎN CAZ DE DEPLASARE  ÎN INTERES DE SERVICIU ŞI DE TRANSFERARE  ÎNTR-O ALTĂ LOCALITATE**  **Articolul 174.** Deplasarea în interes de serviciu     (1) Prin deplasare în interes de serviciu se înţelege delegarea salariatului, conform ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului, pe un anumit termen, pentru executarea obligaţiilor de muncă în afara locului de muncă permanent.     (2) Călătoriile de serviciu ale salariaţilor a căror activitate permanentă are caracter mobil sau ambulant, precum şi îndeplinirea lucrărilor de prospecţiune, a celor geodezice şi 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.** Garanţii în caz de deplasare în interes de serviciu      Salariaţilor deplasaţi în interes de serviciu li se garantează menţinerea locului de muncă (a funcţiei) şi a salariului mediu, precum şi 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 ţin de deplasare.     (2) Modul şi mărimea compensării cheltuielilor legate de deplasările în interes de serviciu se aprobă de Guvern. Unităţile cu autonomie financiară pot stabili în contractul colectiv de muncă mărimi sporite ale acestor compensaţii.     **Articolul 177.** Compensarea cheltuielilor în caz de                              transferare la muncă într-o altă localitate      (1) La transferarea salariatului, în baza unei înţelegeri 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 şi a membrilor familiei sale (cu excepţia cazurilor cînd angajatorul asigură transportarea persoanelor respective şi 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 părţilor contractului individual de muncă, dar nu pot fi mai mici decît cele stabilite de Guvern.  **Capitolul III GARANŢII ŞI COMPENSAŢII PENTRU SALARIAŢII  CARE ÎMBINĂ MUNCA CU STUDIILE**  **Articolul 178.** Garanţii şi compensaţii acordate salariaţilor care                             îmbină munca cu studiile în instituţiile de învăţămînt                             superior şi mediu de specialitate     (1) Salariaţilor trimişi la studii de către angajator sau care s-au înmatriculat din proprie iniţiativă în instituţiile de învăţămînt superior sau mediu de specialitate acreditate în condiţiile legii, la secţiile serale şi fără frecvenţă şi care învaţă cu succes li se stabileşte durata redusă a timpului de muncă, li se acordă concedii suplimentare cu menţinerea, integrală sau parţială, a salariului mediu şi alte înlesniri, în modul stabilit de Guvern.     (2) În contractul colectiv de muncă şi în convenţiile colective pentru salariaţii menţionaţi la alin.(1) pot fi prevăzute înlesniri suplimentare din contul mijloacelor unităţii.   **Articolul 179**. Garanţii şi compensaţii acordate salariaţilor care                              îmbină munca cu studiile în învăţămîntul postuniversitar                              specializat     (1) Salariaţilor care îşi fac studiile postuniversitare prin masterat, doctorat, postdoctorat, organizate în instituţiile de învăţămînt superior sau în organizaţiile din sfera ştiinţei şi inovării acreditate în condiţiile legii, li se acordă garanţii şi compensaţii 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 şi reprezentanţii salariaţilor pot prevedea în contractul colectiv de muncă, din contul unităţii, garanţii şi compensaţii suplimentare la cele stabilite prin actele normative în vigoare.   **Articolul 180.** Garanţii şi compensaţii acordate salariaţilor care                              îmbină munca cu studiile în instituţiile de învăţămînt                              secundar profesional     (1) Salariaţilor care studiază cu succes, fără scoatere din activitate, în instituţiile de învăţămînt secundar profesional, indiferent de tipul de proprietate şi forma juridică de organizare, acreditate în condiţiile legii, li se acordă, în modul stabilit de Guvern, concedii suplimentare cu menţinerea, integrală sau parţială, a salariului mediu.      (2) Salariaţilor care îmbină munca cu studiile în instituţiile de învăţămînt secundar profesional neacreditate li se stabilesc garanţii şi compensaţii prin contractul colectiv sau prin cel individual de muncă.     **Articolul 181**. Garanţii şi compensaţii acordate salariaţilor care                              îmbină munca cu studiile în instituţiile de învăţămînt                              secundar general     Salariaţilor care studiază în instituţiile de învăţămînt secundar general (gimnazii, licee, şcoli de cultură generală) li se stabileşte durata redusă a timpului de muncă, li se acordă concedii suplimentare cu menţinerea, totală sau parţială, după caz, a salariului mediu, precum şi alte garanţii şi compensaţii în modul stabilit de Guvern.  **Articolul 182.** Modul de acordare a garanţiilor şi compensaţiilor                             salariaţilor care îmbină munca cu studiile     (1) Salariaţilor care îmbină munca cu studiile li se acordă garanţii şi compensaţii la obţinerea, pentru prima dată, a studiilor de nivelul respectiv.     (2) La concediile suplimentare acordate salariaţilor care îmbină munca cu studiile, potrivit unei înţelegeri scrise între angajator şi salariat, pot fi alipite concediile de odihnă anuale.     (3) Salariaţilor care îşi fac studiile la o instituţie de învăţămînt la a doua sau a treia specialitate (profesie) li se pot acorda anumite garanţii şi compensaţii în modul prevăzut de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.  **Capitolul IV  GARANŢIILE ŞI COMPENSAŢIILE ACORDATE  SALARIAŢILOR ÎN LEGĂTURĂ CU ÎNCETAREA  CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**  **Articolul 183.** Dreptul preferenţial la menţinerea 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 preferenţial de a fi lăsaţi la lucru beneficiază salariaţii cu o calificare şi productivitate a muncii mai înaltă.      (2) În cazul unei egale calificări şi productivităţi a muncii, de dreptul preferenţial de a fi lăsaţi la lucru au:     a) salariaţii cu obligaţii familiale, care întreţin două sau mai multe persoane şi/sau un invalid;  *[Art.183 al.(2), lit.a) modificată prin LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]*     b) salariaţii în a căror familie nu sînt alte persoane cu venit de sine stătător;      c) salariaţii care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă;      d) salariaţii care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională;     e) salariaţii care îşi ridică calificarea în instituţiile de învăţămînt superior şi mediu de specialitate, fără scoatere din activitate;      f) invalizii de război şi membrii familiilor militarilor căzuţi sau dispăruţi fără urmă;      g) participanţii la acţiunile de luptă pentru apărarea integrităţii teritoriale şi independenţei Republicii Moldova;      h) inventatorii;      i) persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică şi de alte boli provocate de radiaţie în urma avariei de la Cernobîl;      j) invalizii în privinţa cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea invalidităţii şi avaria de la C.A.E. Cernobîl, participanţii la lichidarea consecinţelor avariei de la C.A.E. Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986-1990;      k) salariaţii care au mai multe stimulări pentru succese în muncă şi nu au sancţiuni disciplinare (art.211);      l) salariaţii 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 preferenţial de a fi lăsate la lucru aparţine persoanelor care corespund mai multor criterii în comparaţie cu celelalte persoane. În caz de egalitate a numărului de criterii, dreptul preferenţial aparţine 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.** Garanţii în caz de încetare a contractului                             individual de muncă      (1) Angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), sub semnătură, despre intenţia 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 unităţii sau încetarea activităţii angajatorului persoană fizică, reducerea numărului sau a statelor de personal la unitate (art.86 alin.(1) lit.b) şi c));     b) cu o lună înainte – în caz de concediere în legătură cu constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcţiei deţinute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficente 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 puţin o zi liberă pe săptămînă, cu menţinerea salariului mediu, pentru căutarea unui alt loc de muncă.     (3) La încetarea contractului individual de muncă ca urmare a încălcării de către salariat a obligaţiilor sale de muncă (art.86 alin.(1) lit.g)-k), m), o)-r)), preavizarea nu este obligatorie.   **Articolul 185.** Garanţii în cazul încetării contractului                              individual de muncă în legătură cu                              schimbarea proprietarului unităţii     (1) În caz de schimbare a proprietarului unităţii, noul proprietar, într-un termen de cel mult 3 luni din ziua apariţiei dreptului de proprietate, în temeiul art.86 alin.(1) lit.f), este în drept să desfacă contractele individuale de muncă încheiate cu conducătorul unităţii, cu adjuncţii acestuia, cu contabilul-şef.      (2) Noul proprietar acordă persoanelor concediate conform alin.(1) cîte o compensaţie suplimentară dacă acest lucru este prevăzut de contractul individual de muncă. *[Art.185 în redacţia LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]*   **Articolul 186.** Indemnizaţia de eliberare din serviciu    (1) Salariaţilor concediaţi în legătură cu lichidarea unităţii sau cu încetarea activităţii 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 indemnizaţii 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 unităţi reorganizate anterior şi contractul individual de muncă cu salariaţii în cauză nu a încetat anterior (art.81), se vor lua în calcul toţi 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, menţinerea salariului mediu lunar dacă persoana concediată nu a fost plasată în cîmpul muncii;     c) pentru a treia lună, menţinerea salariului mediu lunar dacă, după concediere, salariatul s-a înregistrat în decurs de 14 zile calendaristice la agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă în calitate de şomer şi 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 unităţii, prin acordul scris al părţilor, achitarea integrală a sumelor legate de concedierea salariatului pe toate 3 luni, la data concedierii.     **Notă.**     În cazul plasării persoanei concediate în cîmpul muncii pe parcursul lunilor indicate la lit.b) şi 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) Indemnizaţia de eliberare din serviciu în mărimea unui salariu mediu pe 2 săptămîni se plăteşte salariaţilor la încetarea contractului individual de muncă în legătură cu:     a) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcţiei deţinute 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) şi e));     b) restabilirea la locul de muncă, conform hotărîrii judecătoreşti, 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 unităţii în această localitate (art.86 alin.(1) lit.y)).     (3) Salariaţii 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 indemnizaţia prevăzută la alin.(2).     (4) Plata indemnizaţiei de eliberare din serviciu şi a salariului mediu lunar se efectuează la locul de muncă precedent.     (5) În contractul colectiv sau în cel individual de muncă pot fi prevăzute şi alte cazuri de plată a indemnizaţiei de eliberare din serviciu, mărimi sporite ale acesteia, precum şi termene mai îndelungate de menţinere a salariului.  **Capitolul V  ALTE GARANŢII ŞI COMPENSAŢII**  **Articolul 187**. Garanţii acordate salariaţilor aleşi în funcţii                             elective      Salariatului al cărui contract individual de muncă a fost suspendat în legătură cu alegerea sa într-o funcţie electivă, conform legislaţiei în vigoare (art.78 alin.(1) lit.d)), i se acordă, după terminarea împuternicirilor sale în funcţia respectivă, munca (funcţia) anterioară, iar dacă aceasta lipseşte – o altă muncă (funcţie) echivalentă la aceeaşi sau, cu acordul salariatului, la o altă unitate.   **Articolul 188**. Garanţii pentru perioada îndeplinirii obligaţiilor                            de stat sau obşteşti     (1) În timpul îndeplinirii obligaţiilor de stat sau obşteşti, dacă, potrivit legislaţiei în vigoare, acestea se înfăptuiesc în orele de program, salariaţilor li se garantează menţinerea locului de muncă (a funcţiei) şi a salariului mediu în conformitate cu alin.(2).     (2) Salariaţilor li se menţine salariul mediu în cazul îndeplinirii următoarelor obligaţii de stat sau obşteşti:     a) prezentare, la citare, la organele de urmărire penală, la procuror, la instanţa de judecată în calitate de martor, parte vătămată, expert, specialist, traducător, asistent procedural;     b) participare ca membri ai echipelor voluntare de pompieri la lichidarea incendiului sau avariei; precum şi      c) în cazurile îndeplinirii altor obligaţii de stat sau obşteşti prevăzute de legislaţia în vigoare.  **Articolul 189.** Garanţii şi compensaţii acordate salariaţilor chemaţi                              să îndeplinească serviciul militar în termen, serviciul                             militar cu termen redus, serviciul civil, precum şi                              salariaţilor chemaţi la cantonamentele militare     Salariaţii chemaţi să îndeplinească serviciul militar în termen, serviciul militar cu termen redus , serviciul civil, precum şi cei chemaţi la cantonamentele militare beneficiază de garanţiile şi compensaţiile prevăzute de legislaţia în vigoare. *[Art.189 modificat prin LP104 din 20.04.07, MO90-93/29.06.07 art.397]* **Articolul 190.** Garanţii acordate salariaţilor donatori de sînge     (1) Angajatorul este obligat să permită, fără nici o piedică, prezentarea salariaţilor donatori de sînge la instituţiile medicale în ziua donării sîngelui sau a derivatelor de sînge pentru utilizarea lor în scop terapeutic, menţinînd donatorilor salariul mediu şi asigurîndu-i, în caz de necesitate, cu transport.      (2) Salariaţilor donatori de sînge li se acordă, în ziua imediat următoare zilei de donare a sîngelui sau a derivatelor de sînge, o zi liberă cu menţinerea salariului mediu. În caz de donare a sîngelui sau a derivatelor de sînge în ziua premergătoare zilei (zilelor) de repaus, o zi liberă cu menţinerea salariului mediu urmează a fi acordată salariaţilor 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 salariatului 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**. Garanţiile şi compensaţiile acordate salariaţilor                              inventatori şi raţionalizatori     Salariatul autor al invenţiei sau al propunerii de raţionalizare beneficiază de garanţiile şi compensaţiile prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv şi/sau de cel individual de muncă.     **Articolul 192**. Compensaţii pentru uzura bunurilor care                             aparţin salariaţilor     (1) Salariatului care foloseşte, cu acordul sau ştirea angajatorului şi în interesul acestuia, bunurile personale i se plăteşte compensaţia pentru utilizarea şi uzura mijloacelor de transport, instrumentelor, utilajului, a altor materiale şi mijloace tehnice ce-i aparţin şi i se compensează cheltuielile legate de utilizarea lor.      (2) Cuantumul şi modul de plată a compensaţiei se stabilesc prin acordul scris al părţilor contractului individual de muncă.     **Articolul 193.** Garanţiile acordate salariaţilor obligaţi să treacă                             controalele (examenele) medicale     Pe timpul efectuării controalelor (examenelor) medicale, salariaţilor care, conform prevederilor prezentului cod sau ale altor acte normative, sînt obligaţi să treacă aceste controale (examene) li se menţine salariul mediu la locul de muncă.  **Articolul 194.** Garanţii în legătură cu concediul medical     În caz de acordare salariatului a unui concediu medical, angajatorul este obligat să-i plătească acestuia o indemnizaţie în condiţiile art.123 alin.(2). **Articolul 195.** Garanţii şi compensaţii acordate salariaţilor care                             urmează la iniţiativa angajatorului cursul de                             formare profesională     (1) Salariaţilor care urmează, la iniţiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate li se menţine locul de muncă (funcţia) şi salariul mediu, li se acordă alte garanţii şi compensaţii prevăzute de legislaţia în vigoare.     (2) Salariaţilor care urmează, la iniţiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate, într-o altă localitate, li se compensează cheltuielile de deplasare în modul şi în condiţiile prevăzute pentru salariaţii trimişi în deplasare în interes de serviciu.   **Articolul 196.** Garanţii şi compensaţii în cazul unor accidente                             de muncă şi boli profesionale     (1) În caz de vătămare a sănătăţii sau deces al salariatului ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, salariatului i se compensează salariul (venitul) nerealizat, precum şi cheltuielile suplimentare pentru reabilitarea medicală, socială şi profesională în legătură cu vătămarea sănătăţii, sau familiei defunctului i se compensează cheltuielile legate de deces.     (2) Mărimea şi condiţiile acordării garanţiilor şi compensaţiilor prevăzute la alin.(1) sînt stabilite de legislaţia în vigoare.     **Articolul 197.** Garanţii în domeniul asigurărilor sociale de stat     Salariaţii sînt supuşi asigurării sociale de stat şi beneficiază de toate garanţiile, compensaţiile şi alte plăţi prevăzute de sistemul asigurărilor sociale de stat conform legislaţiei în vigoare.  **T i t l u l VII  REGULAMENTUL INTERN AL UNITĂŢII.  DISCIPLINA MUNCII  Capitolul I REGULAMENTUL INTERN**  **Articolul 198.** Dispoziţii generale     (1) Regulamentul intern al unităţii este un act juridic care se întocmeşte în fiecare unitate, cu consultarea reprezentanţilor salariaţilor, şi se aprobă prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului.     (2) Regulamentul intern al unităţii nu poate cuprinde prevederi care contravin legislaţiei în vigoare, clauzelor convenţiilor colective şi ale contractului colectiv de muncă.      (3) Prin regulamentul intern al unităţii nu se pot stabili limitări ale drepturilor individuale sau colective ale salariaţilor.   **Articolul 199.** Conţinutul regulamentului intern al unităţii     (1) Regulamentul intern al unităţii trebuie să conţină următoarele prevederi:     a) securitatea şi sănătatea în muncă în cadrul unităţii;     b) respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărţuirii sexuale  şi a oricărei forme de lezare a demnităţii în muncă; *[Art.199 al.(1), lit.b) în redacţia LP168 din 09.07.10, MO160-162/07.09.10 art.586]* c) drepturile, obligaţiile şi răspunderea angajatorului şi ale salariaţilor;     d) disciplina muncii în unitate;     e) abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile potrivit legislaţiei în vigoare;     f) procedura disciplinară;     g) regimul de muncă şi de odihnă.     (2) Regulamentul intern al unităţii poate cuprinde şi alte reglementări privind raporturile de muncă în unitate.      (3) Regulamentul intern al unităţii se aduce la cunoştinţa salariaţilor, sub semnătură, de către angajator şi produce efecte juridice pentru aceştia de la data încunoştinţării.      (4) Obligaţia familiarizării salariaţilor, sub semnătură, cu conţinutul regulamentului intern al unităţii trebuie îndeplinită de angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data aprobării regulamentului.     (5) Modul de familiarizare a fiecărui salariat cu conţinutul regulamentului intern al unităţii se stabileşte nemijlocit în textul acestuia.     (6) Regulamentul intern se afişează în toate subdiviziunile structurale ale unităţii.     (7) Orice modificare sau completare a regulamentului intern al unităţii se efectuează cu respectarea prevederilor art.198.  **Articolul 200.** Statutele şi regulamentele disciplinare     În unele ramuri ale economiei naţionale, anumitelor categorii de salariaţi li se aplică statute şi regulamente disciplinare aprobate de Guvern.  **Capitolul II  DISCIPLINA MUNCII**  **Articolul 201.** Disciplina muncii     Disciplina muncii reprezintă obligaţia tuturor salariaţilor de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convenţiile colective, cu contractele colective şi cu cele individuale de muncă, precum şi cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unităţii.     **Articolul 202.** Asigurarea disciplinei de muncă     Disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către angajator a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conştiente faţă de muncă, prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru muncŕ conştiincioasă, precum şi de sancţiuni 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) mulţumiri;     b) premii;     c) cadouri de preţ;      d) diplome de onoare.     (2) Regulamentul intern al unităţii, statutele şi regulamentele disciplinare pot să prevadă şi alte modalităţi de stimulare a salariaţilor.     (3) Pentru succese deosebite în muncă, merite faţă de societate şi faţă de stat, salariaţii pot fi înaintaţi la distincţii 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 reprezentanţii salariaţilor.     (2) Stimulările se consemnează într-un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), se aduc la cunoştinţa colectivului de muncă şi se înscriu în carnetul de muncă al salariatului.     **Articolul 205.** Avantajele şi înlesnirile acordate salariaţilor care                             îşi îndeplinesc conştiincios şi eficient obligaţiile                             de muncă      Salariaţilor care îşi îndeplinesc conştiincios şi eficient obligaţiile de muncă li se acordă, în mod prioritar, avantaje şi înlesniri în domeniul deservirii social-culturale, locative şi de trai (bilete în instituţii balneosanatoriale, case de odihnă etc.). Aceşti salariaţi beneficiază, de asemenea, de dreptul prioritar la avansare în serviciu.    **Articolul 206**. Sancţiuni disciplinare     (1) Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare:     a) avertismentul;     b) mustrarea;     c) mustrarea 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) Legislaţia în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de salariaţi şi alte sancţiuni disciplinare.     (3) Se interzice aplicarea amenzilor şi altor sancţiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă.     (4) Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se poate aplica decît o singură sancţiune.     (5) La aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul trebuie să ţină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise şi de alte circumstanţe obiective.   **Articolul 207.** Organele abilitate cu aplicarea sancţiunilor                            disciplinare     (1) Sancţiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcţie) a salariatului respectiv.     (2) Salariaţilor care poartă răspundere disciplinară conform statutelor sau regulamentelor disciplinare şi altor acte normative li se pot aplica sancţiuni disciplinare şi de organele ierarhic superioare celor indicate la alin.(1).     (3) Salariaţii care deţin funcţii elective pot fi concediaţi (art.206 alin.(1) lit.d)) numai prin hotărîrea organului de care au fost aleşi şi numai în temeiuri legale. **Articolul 208.** Modul de aplicare a sancţiunilor disciplinare     (1) Pînă la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al salariaţilor.      (2) În funcţie de gravitatea faptei comise de salariat, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu. În cadrul anchetei, salariatul are dreptul să-şi explice atitudinea şi să prezinte persoanei abilitate cu efectuarea anchetei toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.     **Articolul 209.** Termenele de aplicare a sancţiunilor disciplinare     (1) Sancţiunea 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) Sancţiunea disciplinară nu poate fi aplicată după expirarea a 6 luni din ziua comiterii abaterii disciplinare, iar în urma reviziei sau a controlului activităţii economico-financiare – după expirarea a 2 ani de la data comiterii. În termenele indicate nu se include durata desfăşurării procedurii penale. **Articolul 210.** Aplicarea sancţiunii disciplinare     (1) Sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), în care se indică în mod obligatoriu:     a) temeiurile de fapt şi de drept ale aplicării sancţiunii;     b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;     c) organul în care sancţiunea poate fi contestată.     (2) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare, cu excepţia sancţiunii 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 unităţii (filială, reprezentanţă, serviciu desconcentrat etc.) aflate în altă localitate - în termen de cel mult 15 zile lucrătoare şi 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 şi un reprezentant al salariaţilor. *[Art.210 al.(2) în redacţia LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]* (3) Ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) de sancţionare poate fi contestat de salariat în instanţa de judecată în condiţiile art.355.     **Articolul 211.** Termenul de validitate şi efectele sancţiunilor                             disciplinare     (1) Termenul de validitate a sancţiunii disciplinare nu poate depăşi un an din ziua aplicării. Dacă pe parcursul acestui termen salariatul nu va fi supus unei noi sancţiuni disciplinare, se consideră că sancţiunea disciplinară nu i-a fost aplicată.     (2) Angajatorul care a aplicat sancţiunea disciplinară este în drept să o revoce în decursul unui an din proprie iniţiativă, la rugămintea salariatului, la demersul reprezentanţilor salariaţilor sau al şefului nemijlocit al salariatului.     (3) În interiorul termenului de validitate a sancţiunii disciplinare, salariatului sancţionat nu i se pot aplica stimulări prevăzute la art.203.  **T i t l u l VIII  FORMAREA PROFESIONALĂ  Capitolul I  DISPOZIŢII GENERALE**  **Articolul 212.** Noţiuni principale     (1) Prin formare profesională se înţelege orice proces de instruire în urma căruia un salariat dobîndeşte o calificare, atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberate în condiţiile legii.     (2) Prin formare profesională continuă se înţelege orice proces de instruire în cadrul căruia un salariat, avînd deja o calificare ori o profesie, îşi completează cunoştinţele profesionale prin aprofundarea cunoştinţelor într-un anumit domeniu al specialităţii de bază sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialităţii respective.      (3) Prin formare tehnică se înţelege orice sistem de instruire prin care un salariat însuşeşte procedeele de aplicare în procesul muncii a mijloacelor tehnice şi tehnologice.     **Articolul 213.** Drepturile şi obligaţiile angajatorului în domeniul                             formării profesionale     (1) Angajatorul este obligat să creeze condiţiile necesare şi să favorizeze formarea profesională şi tehnică a salariaţilor care urmează instruirea în producţie, se perfecţionează sau studiază în instituţii de învăţămînt, fără scoatere din activitate.     (2) În cadrul fiecărei unităţi persoană juridică, angajatorul, în comun cu reprezentanţii salariaţilor, întocmeşte şi aprobă anual planurile de formare profesională.     (3) Condiţiile, modalităţile şi durata formării profesionale, drepturile şi obligaţiile părţilor, precum şi volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop (în mărime de cel puţin 2 la sută din fondul de salarizare al unităţii), se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în convenţia colectivă.     (4) În cazul în care participarea salariaţilor la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată 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, acţiunea contractului individual de muncă al acestuia continuă cu menţinerea salariului mediu. Dacă perioada respectivă depăşeşte 60 de zile calendaristice, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizaţie plătită de angajator conform prevederilor contractului colectiv de muncă.     **Articolul 214.** Drepturile şi obligaţiile salariaţilor în domeniul                             formării profesionale     (1) Salariatul are dreptul la formare profesională, inclusiv la obţinerea unei profesii sau specialităţi noi. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în formă scrisă, a unor contracte de formare profesională (art.215, 216 alin.(3) şi (4)), adiţionale 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 iniţiativa participării la o formă de formare profesională cu scoatere din activitate, organizată în afara unităţii, angajatorul va examina solicitarea scrisă a salariatului în comun cu reprezentanţii salariaţilor.     (4) În termen de 15 zile calendaristice de la data înregistrării solicitării, angajatorul va decide în ce condiţii poate permite salariatului participarea la o formă de formare profesională conform alin.(3) şi dacă va suporta, integral sau parţial, costul acesteia.  **Capitolul II  CONTRACTUL DE CALIFICARE PROFESIONALĂ**  **Articolul 215**. Contractul de calificare profesională     (1) Contractul de calificare profesională este un contract special, adiţional 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 obţine o calificare profesională.     (2) Formarea profesională la nivel de unitate conform contractului de calificare profesională se realizează de către un instructor sau maistru de instruire, numit de angajator dintre salariaţii calificaţi cu experienţă profesională şi autorizat în modul prevăzut de lege.  **Capitolul III  CONTRACTUL DE UCENICIE ŞI CONTRACTUL  DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ**  **Articolul 216.** Contractul de ucenicie şi contractul de formare                             profesională continuă     (1) Angajatorul are dreptul să încheie un contract de ucenicie cu o persoană în vîrstă de pînă la 30 de ani care este în căutarea unui loc de muncă şi 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 şi se reglementează de Codul civil şi 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 unităţii.     (4) Contractul de formare profesională continuă se încheie în formă scrisă, este un act adiţional la contractul individual de muncă şi se reglementează de legislaţia muncii şi de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii. **Articolul 217.** Conţinutul contractului de ucenicie şi al                             contractului de formare profesională continuă     (1) Contractul de ucenicie şi contractul de formare profesională continuă vor include:     a) numele şi prenumele sau denumirea părţilor;     b) indicarea profesiei, specialităţii şi calificării pe care o va obţine ucenicul sau salariatul;     c) obligaţiile angajatorului privind crearea condiţiilor de instruire stipulate în contract;     d) termenul contractului;     e) obligaţia persoanei de a urma cursul de formare profesională şi de a activa conform profesiei, specialităţii, calificării obţinute în termenul stabilit de contractul respectiv;     f) condiţiile de retribuire a muncii pe durata uceniciei sau formării profesionale continue.     g) condiţiile de acoperire (restituire) a cheltuielilor suportate de părţi (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 şi contractul de formare profesională continuă pot cuprinde şi alte clauze determinate de părţi, care nu contravin legislaţiei în vigoare. **Articolul 218.** Durata uceniciei şi a formării profesionale                             continue     (1) Durata uceniciei sau a formării profesionale continue nu trebuie să depăşească, pe parcursul săptămînii, durata timpului de muncă stabilită de prezentul cod pentru vîrsta şi profesia respectivă la executarea lucrărilor corespunzătoare.     (2) Timpul necesar ucenicului pentru participarea la activităţi teoretice ce ţin de formarea profesională se include în timpul de muncă.     (3) Salariaţii încadraţi în formarea profesională continuă în unitate pot fi eliberaţi temporar de la munca prevăzută de contractul individual de muncă sau pot lucra în condiţiile timpului de muncă parţial, 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 salariaţilor încadraţi în formarea profesională continuă sînt interzise:     a) munca prestată în condiţii grele, vătămătoare şi/sau periculoase;     b) munca suplimentară;     c) munca de noapte;     d) detaşarea nelegată de formarea profesională.     (5) Termenul contractului de ucenicie, ca şi al celui de formare profesională continuă, începe să curgă la data indicată în contract, prelungindu-se cu perioada concediului medical şi în alte cazuri prevăzute de contract.     **Articolul 219.** Aplicarea legislaţiei muncii pe durata uceniciei                              şi a formării profesionale continue     (1) În privinţa ucenicilor şi salariaţilor care au încheiat contract de formare profesională continuă se aplică legislaţia muncii, inclusiv legislaţia privind securitatea şi sănătatea în muncă.     (2) Clauzele contractelor de ucenicie şi ale contractelor de formare profesională continuă care contravin legislaţiei în vigoare, prevederilor convenţiilor colective şi ale contractelor colective de muncă sînt considerate nule şi inaplicabile.      (3) Angajatorul va asigura, printr-un control corespunzător, efectuat în comun cu reprezentanţii salariaţilor, eficienţa sistemului de ucenicie şi a oricărui alt sistem de formare a cadrelor şi protecţia 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 legislaţia 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 ŞI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ Capitolul I DISPOZIŢII GENERALE**  **Articolul 222.** Politica statului în domeniul securităţii                             şi sănătăţii în muncă     (1) Direcţiile principale ale politicii de stat în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă sînt:     a) asigurarea priorităţii vieţii, integrităţii fizice şi sănătăţii salariaţilor;     b) emiterea şi aplicarea actelor normative privind securitatea şi sănătatea în muncă;     c) coordonarea activităţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în domeniul protecţiei mediului;     d) supravegherea şi controlul de stat asupra respectării actelor normative în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;     e) sprijinirea controlului obştesc asupra respectării drepturilor şi intereselor legitime ale salariaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;     f) cercetarea, evidenţa şi raportarea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale;     g) apărarea intereselor legitime ale salariaţilor care au avut de suferit în urma accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, precum şi ale membrilor familiilor lor, prin asigurarea socială obligatorie a salariaţilor contra accidentelor de muncă şi bolilor profesionale;      h) propagarea experienţei avansate în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;     i) participarea autorităţilor publice la realizarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă;     j) pregătirea şi instruirea în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;     k) organizarea evidenţei statistice de stat privind condiţiile de muncă, accidentele de muncă, bolile profesionale şi consecinţele materiale ale acestora;     l) asigurarea funcţionării sistemului informaţional unic în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;     m) colaborarea internaţională în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;     n) contribuirea la crearea condiţiilor de muncă nepericuloase, la elaborarea şi utilizarea tehnicii şi a tehnologiilor nepericuloase, la producerea mijloacelor de protecţie individuală şi colectivă a salariaţilor;     o) reglementarea asigurării salariaţilor cu echipament de protecţie individuală şi colectivă, cu încăperi şi instalaţii sanitar-sociale, cu mijloace curativ-profilactice din contul angajatorului.     (2) Politica statului în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă se elaborează şi se reexaminează cu consultarea patronatelor şi a sindicatelor, ţinînd cont de evoluţia reglementărilor internaţionale în acest domeniu şi de progresul tehnic.     (3) Realizarea politicii statului în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă se asigură prin acţiuni coordonate ale autorităţilor publice centrale şi locale, ale patronatelor, sindicatelor, angajatorilor, reprezentanţilor salariaţilor.      **Articolul 223.** Coordonarea securităţii şi sănătăţii                             în muncă     Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei exercită coordonarea securităţii şi sănătăţii în muncă în Republica Moldova.  **Capitolul II ORGANIZAREA SECURITĂŢII ŞI SĂNĂTĂŢII ÎN MUNCĂ. ASIGURAREA DREPTULUI SALARIAŢILOR LA O MUNCĂ CARE SĂ CORESPUNDĂ CERINŢELOR DE SECURITATE ŞI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ**  **Articolul 224**. Organizarea securităţii şi sănătăţii în                             muncă     Organizarea securităţii şi sănătăţii în muncă se efectuează în conformitate cu Legea securităţii şi sănătăţii în muncă. **Articolul 225.** Asigurarea dreptului salariaţilor la o                             muncă care să corespundă cerinţelor                            de securitate şi sănătate în muncă     (1) Statul garantează salariaţilor apărarea dreptului acestora la o muncă care să corespundă cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă.     (2) Condiţiile de muncă stipulate în contractul individual de muncă trebuie să corespundă cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă.     (3) Pe parcursul sistării de către organele de stat de control a activităţii de muncă, prevăzută de contractul individual de muncă, ca rezultat al încălcării cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă fără vina salariatului, acestuia i se menţine locul de muncă (funcţia) şi salariul mediu.     (4) Dacă salariatul refuză să presteze munca în cazul apariţiei unui pericol pentru viaţa 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 menţinerea salariului de la locul de muncă precedent.     (5) În cazul în care acordarea unei alte munci nu este posibilă, timpul staţionării salariatului pînă la înlăturarea pericolului pentru viaţa sau sănătatea sa se plăteşte de angajator în conformitate cu art. 163 alin. (1).     (6) În cazul neasigurării salariatului, conform cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă, cu echipament de protecţie individuală şi colectivă, angajatorul nu are dreptul să ceară salariatului executarea obligaţiilor de muncă şi este obligat să plătească staţionarea din această cauză în conformitate cu prevederile alin. (5).     (7) Refuzul salariatului de a presta munca în cazul apariţiei unui pericol pentru viaţa ori sănătatea sa din cauza nerespectării cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă sau de a presta munca în condiţii grele, vătămătoare şi/sau periculoase ce nu sînt prevăzute în contractul individual de muncă nu atrage răspunderea disciplinară.     (8) În cazul vătămării sănătăţii salariatului în exercitarea obligaţiilor de muncă, prejudiciul se compensează în conformitate cu legislaţia în vigoare.     *[Titlul IX în redacţia LP254 din 09.12.11, MO25-28/03.02.12 art.79]*  **T i t l u l X  PARTICULARITĂŢILE DE REGLEMENTARE  A MUNCII UNOR CATEGORII DE SALARIAŢI  Capitolul I  DISPOZIŢII GENERALE**  **Articolul 245.** Particularităţile de reglementare a muncii     Particularităţile de reglementare a muncii reprezintă un ansamblu de norme care specifică aplicarea faţă de anumite categorii de salariaţi a reglementărilor generale referitoare la muncă sau stabilesc pentru aceste categorii reguli suplimentare ce vizează domeniul menţionat.     **Articolul 246.** Categoriile de salariaţi cărora li se aplică                             particularităţile de reglementare a muncii     Particularităţile de reglementare a muncii femeilor, a persoanelor cu obligaţii familiale, a salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani, a conducătorilor de unităţi, a persoanelor care prestează muncă prin cumul, precum şi a altor categorii de salariaţi, se stabilesc de prezentul cod şi de alte acte normative.  **Capitolul II  MUNCA FEMEILOR, A PERSOANELOR CU  OBLIGAŢII FAMILIALE ŞI A ALTOR PERSOANE**  **Articolul 247.** Garanţii la angajare pentru femeile gravide şi                             persoanele cu copii în vîrstă de pînă la 6 ani     (1) Refuzul de angajare sau reducerea cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existenţă 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 instanţa 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 condiţii de muncă grele şi vătămătoare, precum şi la lucrări subterane, cu excepţia lucrărilor subterane de deservire sanitară şi socială  şi a celor care nu implică munca fizică.     (2) Este interzisă ridicarea sau transportarea manuală de către femei a greutăţilor care depăşesc normele maxime stabilite pentru ele.     (3) Nomenclatorul lucrărilor cu condiţii de muncă grele şi vătămătoare la care este interzisă folosirea muncii femeilor, precum şi normele de solicitare maximă admise pentru femei la ridicarea şi transportarea manuală a greutăţilor, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor şi 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 şi II, femeile gravide, femeile aflate în concediul postnatal, părinţii singuri care au copii în vîrstă de pînă la 14 ani, salariaţii care au copii în vîrstă de pînă la 6 ani sau copii invalizi, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.126 şi 127 alin.(2), cu munca, precum şi salariaţii care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot fi trimişi în deplasare numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris salariaţii menţionaţi 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 uşoară al femeilor gravide                            şi al femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani     (1) Femeilor gravide şi femeilor care alăptează li se acordă, prin transfer sau permutare, în conformitate cu certificatul medical, o muncă mai uşoară, care exclude influenţa factorilor de producţie nefavorabili, menţinîndu-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent.     (2) Pînă la soluţionarea problemei ce ţine de acordarea unei munci mai uşoare care ar exclude influenţa factorilor de producţie nefavorabili, femeile gravide vor fi scutite de îndeplinirea obligaţiilor de muncă, menţinîndu-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-şi îndeplinească obligaţiile de muncă la locul lor de muncă, sînt transferate, în modul prevăzut de prezentul cod, la un alt loc de muncă, menţinîndu-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent pînă cînd copilul împlineşte vîrsta de 3 ani.     **Articolul 251**. Interzicerea concedierii femeilor gravide şi a                             salariaţilor 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 şi a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art.124, 126 şi 127, cu excepţia 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.** Garanţii pentru persoanele care îngrijesc                             copii lipsiţi de grijă maternă     Garanţiile şi drepturile acordate femeilor cu copii în vîrstă de pînă la 6 ani şi altor persoane care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art.124, 126 şi 127 (limitarea muncii de noapte, a muncii suplimentare, atragerii la lucru în zilele de repaus şi a trimiterii în deplasare în interes de serviciu, acordarea concediilor suplimentare, stabilirea regimului de muncă privilegiat, alte garanţii şi înlesniri stabilite de legislaţia muncii), se extind, în afara rudelor menţionate la art.124 alin.(4), şi asupra altor persoane care îngrijesc realmente copii lipsiţi de grija maternă (în caz de deces, de decădere din drepturile părinteşti sau de aflare îndelungată a mamei într-o instituţie de tratament, în alte cazuri), precum şi asupra tutorilor (curatorilor) minorilor.  **Capitolul III  MUNCA PERSOANELOR ÎN VÎRSTĂ DE PÎNĂ LA 18 ANI**  **Articolul 253.** Examenele medicale ale salariaţilor în vîrstă                             de pînă la 18 ani    (1) Salariaţii în vîrstă de pînă la 18 ani sînt angajaţi numai după ce au fost supuşi unui examen medical preventiv. Ulterior, pînă la atingerea vîrstei de 18 ani, aceştia vor fi supuşi examenului medical obligatoriu în fiecare an.     (2) Cheltuielile pentru examenele medicale vor fi suportate de angajator.   **Articolul 254.** Norma de muncă a salariaţilor în vîrstă                             de pînă la 18 ani     (1) Pentru salariaţii în vîrstă de pînă la 18 ani norma de muncă se stabileşte, pornindu-se de la normele generale de muncă, proporţional cu timpul de muncă redus stabilit pentru salariaţii respectivi.     (2) Salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani angajaţi după absolvirea gimnaziilor, liceelor, a şcolilor medii de cultură generală, a şcolilor profesionale polivalente şi a şcolilor de meserii, angajatorul le stabileşte norme de muncă reduse, în conformitate cu legislaţia în vigoare, cu convenţiile colective şi 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 condiţii de muncă grele, vătămătoare şi/sau periculoase, la lucrări subterane, precum şi la lucrări care pot să aducă prejudicii sănătăţii sau integrităţii morale a minorilor (jocurile de noroc, lucrul în localurile de noapte, producerea, transportarea şi comercializarea băuturilor alcoolice, a articolelor din tutun, a preparatelor narcotice şi toxice). Nu se admite ridicarea şi transportarea manuală de către minori a greutăţilor care depăşesc normele maxime stabilite pentru ei.      (2) Nomenclatorul lucrărilor cu condiţii de muncă grele, vătămătoare şi/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani, precum şi normele de solicitare maximă admise pentru persoanele în vîrstă de pînă la 18 ani la ridicarea şi transportarea manuală a greutăţilor, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor şi sindicatelor. **Articolul 256.** Interzicerea trimiterii în deplasare a salariaţilor                             în vîrstă de pînă la 18 ani      Se interzice trimiterea în deplasare a salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani, cu excepţia salariaţilor din instituţiile audiovizualului, din teatre, circuri, organizaţii cinematografice, teatrale şi concertistice, precum şi din cele ale sportivilor profesionişti. **Articolul 257.** Garanţii suplimentare la concedierea salariaţilor                              în vîrstă de pînă la 18 ani     Concedierea salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani, cu excepţia cazului de lichidare a unităţii, se permite numai cu acordul scris al agenţiei teritoriale pentru ocuparea forţei de muncă , respectîndu-se condiţiile 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 UNITĂŢI ŞI A MEMBRILOR  ORGANELOR COLEGIALE**  **Articolul 258.** Dispoziţii generale     (1) Prevederile prezentului capitol se aplică conducătorilor tuturor unităţilor, cu excepţia cazurilor cînd conducătorul (angajatorul) este concomitent şi proprietar al unităţii.     (2) Conducător al unităţii este persoana fizică care, în conformitate cu legislaţia în vigoare sau documentele de constituire ale unităţii, exercită atribuţii de administrare a unităţii respective, îndeplinind totodată funcţiile organului executiv. **Articolul 259.** Baza juridică de reglementare a muncii                             conducătorului unităţii     Drepturile şi obligaţiile conducătorului unităţii în sfera raporturilor de muncă sînt reglementate de prezentul cod, de alte acte normative, de documentele de constituire ale unităţii şi de contractul individual de muncă. **Articolul 260.** Încheierea contractului individual de muncă                             cu conducătorul unităţii     (1) Contractul individual de muncă cu conducătorul unităţii se încheie pe durata indicată în documentele de constituire ale unităţii sau pe un termen stabilit în contract prin acordul părţilor.     (2) Legislaţia în vigoare sau documentele de constituire ale unităţii pot prevedea proceduri speciale ce vor preceda încheierea contractului individual de muncă cu conducătorul unităţii (organizarea concursului, alegerea sau numirea în funcţie). **Articolul 261.** Munca prin cumul a conducătorului unităţii     (1) Conducătorul unităţii nu poate să presteze muncă prin cumul la o altă unitate sau să cumuleze funcţii la unitatea pe care o conduce, cu excepţiile prevăzute de legislaţia în vigoare.     (2) Conducătorul unităţii nu poate să facă parte din organele care exercită supravegherea şi controlul în unitatea pe care o conduce. **Articolul 262.** Răspunderea materială a conducătorului unităţii      (1) Conducătorul unităţii poartă răspundere materială deplină pentru prejudiciul direct şi real pe care l-a cauzat unităţii, conform prezentului cod şi altor acte normative.      (2) În cazurile prevăzute de legislaţia în vigoare, conducătorul unităţii repară prejudiciul cauzat unităţii ca urmare a acţiunii sau inacţiunii 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 unităţii     În afară de cazurile de încetare a contractului individual de muncă în temeiurile prevăzute de prezentul cod şi de alte acte normative, contractul individual de muncă încheiat cu conducătorul unităţii poate înceta în caz de:     a) eliberare din serviciu a conducătorului unităţii debitor în conformitate cu legislaţia cu privire la insolvabilitate;     b) emitere de către organul abilitat sau proprietarul unităţii a ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) întemeiat juridic de încetare a contractului individual de muncă înainte de termen; precum şi      c) în alte cazuri prevăzute de contractul individual de muncă.   **Articolul 264.** Compensaţia în legătură cu încetarea contractului                              individual de muncă încheiat cu conducătorul unităţii     În caz de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu conducătorul unităţii în baza ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) organului abilitat sau al proprietarului unităţii (art.263 lit.b)), în lipsa unor acţiuni sau inacţiuni culpabile, conducătorul este preavizat în scris cu o lună înainte şi i se plăteşte o compensaţie pentru încetarea contractului individual de muncă înainte de termen, în mărime de cel puţin 3 salarii medii lunare. Mărimea concretă a compensaţiei se stabileşte 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 unităţii     Conducătorul unităţii 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 particularităţi de reglementare a muncii                             conducătorilor unităţilor şi a membrilor organelor                             colegiale     În legislaţia în vigoare şi/sau documentele de constituire ale unităţii pot fi prevăzute şi alte particularităţi de reglementare a muncii conducătorilor unităţilor, precum şi particularităţile de reglementare a muncii membrilor organului executiv colegial al unităţii, care activează în baza unui contract individual de muncă.  **Capitolul V  MUNCA PRIN CUMUL**  **Articolul 267.** Dispoziţii generale      (1) Munca prin cumul reprezintă îndeplinirea de către salariat, pe lîngă 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 mulţi angajatori, dacă aceasta nu contravine legislaţiei în vigoare.     (3) Munca prin cumul poate fi prestată atît în cadrul aceleiaşi unităţi, cît şi în alte unităţi.     (4) Pentru încheierea contractului individual de muncă prin cumul nu se cere consimţămîntul 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) Salariaţii angajaţi prin cumul beneficiază de aceleaşi drepturi şi garanţii ca şi ceilalţi salariaţi din unitatea respectivă.      **Articolul 268.** Particularităţile muncii prin cumul a unor                              categorii de salariaţi     Particularităţile muncii prin cumul pentru unele categorii de salariaţi (muncitori, cadre didactice, personal medico-sanitar şi farmaceutic, personal din sfera cercetare-dezvoltare, salariaţi din cultură, artă, sport etc.) se stabilesc de Guvern, după consultarea patronatelor şi sindicatelor. **Articolul 269.** Limitarea muncii prin cumul     Angajatorii, de comun acord cu reprezentanţii salariaţilor, pot prevedea anumite restricţii la prestarea muncii prin cumul numai pentru salariaţii cu anumite profesii, specialităţi şi funcţii, cu condiţii şi regim de muncă deosebite, a căror muncă prin cumul ar putea pune în pericol sănătatea sau securitatea procesului de producţie. **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 funcţie sau profesie care necesită cunoştinţe 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 condiţii de muncă grele, vătămătoare şi/sau periculoase –  şi 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 şi a timpului de odihnă                              la locul de muncă prin cumul     Durata concretă a timpului de muncă şi a timpului de odihnă la locul de muncă prin cumul se stabileşte în contractul individual de muncă, ţinîndu-se cont de prevederile prezentului cod (titlul IV) şi ale altor acte normative. **Articolul 272**. Concediul de odihnă anual al salariaţilor care                              prestează muncă prin cumul     (1) Salariaţii care prestează muncă prin cumul beneficiază de un concediu de odihnă anual, plătit conform funcţiei sau specialităţii 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 funcţia 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 decît cea de la locul de muncă de bază.     (3) Plata indemnizaţiei de concediu sau a compensaţiei pentru concediul nefolosit se efectuează pornindu-se de la salariul mediu pentru funcţia sau specialitatea cumulată, determinat în modul stabilit de Guvern.      **Articolul 273.** Temeiurile suplimentare de încetare a contractului                             individual de muncă cu salariaţii care prestează                             muncă prin cumul     Pe lîngă temeiurile generale de încetare a contractului individual de muncă, contractul încheiat cu salariatul care prestează muncă prin cumul poate înceta şi în cazul încheierii unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcţia respectivă ca profesie, specialitate sau funcţie de bază (art.86 alin.(1) lit.s)). **Articolul 274.** Indemnizaţia de eliberare din serviciu                             a salariatului angajat prin cumul     La desfacerea contractului individual de muncă cu salariatul angajat prin cumul, în legătură cu lichidarea unităţii, 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 (funcţia) respectivă ca profesie (funcţie) de bază, acestuia i se plăteşte o indemnizaţie 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 SALARIAŢILOR 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) şi în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative. **Articolul 276**. Atragerea la muncă în zilele de repaus şi de                             sărbătoare nelucrătoare     (1) Salariaţii care au încheiat contract individual de muncă pe un termen de pînă la 2 luni pot fi atraşi la muncă în zilele de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare doar cu acordul lor scris.     (2) Retribuirea muncii prestate în zilele de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare se efectuează în modul prevăzut la art.158. **Articolul 277.** Indemnizaţia de concediu    (1) Salariaţilor 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 plăteşte o indemnizaţie pentru zilele de concediu nefolosite.     (2) Modul de calculare a indemnizaţiei de concediu prevăzute la alin.(1) se stabileşte 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 puţin 3 zile calendaristice înainte.      (2) Angajatorul este obligat să preavizeze prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), sub semnătură, salariatul despre încetarea contractului individual de muncă, în legătură cu expirarea termenului, cu cel puţin 3 zile calendaristice înainte.  **Capitolul VII  MUNCA SALARIAŢILOR ANGAJAŢI LA  LUCRĂRI SEZONIERE**  **Articolul 279**. Lucrările sezoniere      (1) Se consideră lucrări sezoniere lucrările care, în virtutea condiţiilor climaterice şi a altor condiţii naturale, se efectuează într-o perioadă concretă a anului calendaristic, ce nu depăşeşte 6 luni.     (2) Nomenclatorul lucrărilor sezoniere se aprobă de Guvern. **Articolul 280.** Condiţiile de încheiere a contractului individual                             de muncă cu salariaţii angajaţi la lucrări sezoniere      (1) Caracterul sezonier al muncii trebuie să fie specificat în contractul individual de muncă (art.55 lit.b)).      (2) La angajarea salariaţilor la lucrări sezoniere, termenul de probă nu poate fi mai mare de 2 săptămîni calendaristice. **Articolul 281.** Indemnizaţia de concediu     (1) Salariaţilor angajaţi la lucrări sezoniere, la încetarea contractului individual de muncă în legătură cu încheierea sezonului, li se plăteşte o indemnizaţie pentru zilele de concediu nefolosite.     (2) Modul de calculare a indemnizaţiei de concediu prevăzute la alin. (1) se stabileşte de Guvern.  **Articolul 282.** Încetarea contractului individual de muncă cu                             salariaţii angajaţi 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 puţin 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 puţin 7 zile calendaristice înainte.      (3) La desfacerea contractului individual de muncă cu salariatul angajat la lucrări sezoniere în legătură cu lichidarea unităţii, cu reducerea numărului sau a statelor de personal, salariatului i se plăteşte o indemnizaţie de eliberare din serviciu în mărimea salariului său mediu pe 2 săptămîni.  **Capitolul VIII MUNCA SALARIAŢILOR CARE LUCREAZĂ LA  ANGAJATORI PERSOANE FIZICE**  **Articolul 283.** Particularităţile contractului individual de muncă                              încheiat între salariat şi angajatorul persoană fizică     (1) La încheierea contractului individual de muncă cu angajatorul persoană fizică, salariatul se obligă să îndeplinească o muncă neinterzisă de legislaţia 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 şi să-l înregistreze la autoritatea administraţiei 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 şi alte plăţi obligatorii în modul şi mărimile prevăzute de legislaţia 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 înţelegerea părţilor, contractul individual de muncă între salariat şi angajatorul persoană fizică poate fi încheiat atît pe o durată nedeterminată, cît şi pe una determinată. **Articolul 285.** Regimul de muncă şi de odihnă     Regimul de muncă, modul de acordare a zilelor de repaus şi a concediilor de odihnă anuale se stipulează în contractul individual de muncă încheiat între salariat şi angajatorul persoană fizică. Totodată, durata timpului de muncă nu poate fi mai mare, iar durata concediului de odihnă anual – mai mică decît 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 puţin 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 puţin 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) şi art.86) cu cel puţin 7 zile calendaristice înainte.     (3) Termenul concret al preavizului, dat în condiţiile alin.(2), cazurile de plată şi mărimea indemnizaţiilor de eliberare din serviciu, a altor plăţi şi compensaţii ce se cuvin salariatului la încetarea contractului individual de muncă sînt stabilite de părţi în contract.  **Articolul 288.** Soluţionarea litigiilor individuale de muncă     Litigiile individuale de muncă care nu au fost soluţionate de salariat şi angajatorul persoană fizică pe cale amiabilă se soluţionează de către instanţa de judecată în condiţiile prezentului cod (titlul XII). **Articolul 289.** Documentele ce confirmă munca la angajatorul                             persoană fizică     (1) Ca document ce confirmă munca la angajatorul persoană fizică serveşte contractul individual de muncă încheiat în forma scrisă şi înregistrat conform art.283 alin.(3).      (2) Angajatorul persoană fizică nu are dreptul să facă înscrieri în carnetele de muncă ale salariaţilor şi să perfecteze carnete de muncă pentru persoanele care se angajează pentru prima dată. Perfectarea şi înscrierile în carnetele de muncă ale salariaţilor respectivi se fac de către organul care a înregistrat contractul individual de muncă.  **Capitolul IX  MUNCA LA DOMICILIU**  **Articolul 290.** Salariaţii cu munca la domiciliu    (1) Salariaţi cu munca la domiciliu sînt considerate persoanele care au încheiat un contract individual de muncă privind prestarea muncii la domiciliu cu folosirea materialelor, instrumentelor şi mecanismelor puse la dispoziţie de angajator sau procurate din mijloace proprii.     (2) În cazul folosirii de către salariatul cu munca la domiciliu a instrumentelor şi mecanismelor proprii, acestuia i se plăteşte o compensaţie pentru uzura lor. Plata acestei compensaţii, precum şi compensarea altor cheltuieli legate de prestarea muncii la domiciliu, se efectuează de angajator în modul stabilit de contractul individual de muncă.     (3) Modul şi termenele de asigurare a salariaţilor cu munca la domiciliu cu materie primă, materiale şi semifabricate, de efectuare a achitărilor pentru producţia finită, de restituire a contravalorii materialelor aparţinînd salariaţilor cu munca la domiciliu, precum şi de preluare a producţiei finite, se stabilesc de contractul individual de muncă.     (4) Salariaţii cu munca la domiciliu cad sub incidenţa legislaţiei muncii, cu particularităţile stabilite de prezentul cod.     **Articolul 291**. Condiţiile în care se admite munca la domiciliu      Lucrările puse în sarcina salariaţilor cu munca la domiciliu nu le pot fi contraindicate conform certificatului medical şi trebuie să se execute în condiţii de respectare a normelor de securitate şi sănătate în muncă.     **Articolul 292.** Încetarea contractului individual de muncă                              încheiat cu salariaţii cu munca la domiciliu     Încetarea contractului individual de muncă încheiat cu salariaţii cu munca la domiciliu are loc în temeiurile generale prevăzute de prezentul cod.  **Capitolul X  MUNCA SALARIAŢILOR DIN TRANSPORTURI**  **Articolul 293.** Angajarea la o muncă legată nemijlocit                             de circulaţia mijloacelor de transport     (1) La o muncă legată nemijlocit de circulaţia 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 circulaţia mijloacelor de transport are loc numai în baza certificatului medical eliberat în urma examenului medical efectuat în modul stabilit de Guvern.     (3) Nomenclatorul profesiilor (funcţiilor) şi lucrărilor legate nemijlocit de circulaţia mijloacelor de transport se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor şi sindicatelor din ramura respectivă. **Articolul 294.** Regimul de muncă şi de odihnă al salariaţilor                             a căror muncă este legată nemijlocit de circulaţia                             mijloacelor de transport     Durata, particularităţile regimului de muncă şi de odihnă pentru anumite categorii de salariaţi a căror muncă este legată nemijlocit de circulaţia mijloacelor de transport sînt stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, precum şi de acordurile internaţionale la care Republica Moldova este parte. **Articolul 295.** Drepturile şi obligaţiile salariaţilor a căror muncă                             este legată nemijlocit de circulaţia mijloacelor de                            transport     Drepturile şi obligaţiile salariaţilor a căror muncă este legată nemijlocit de circulaţia 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 SALARIAŢILOR DIN ÎNVĂŢĂMÎNT ŞI DIN  ORGANIZAŢIILE DIN SFERA ŞTIINŢEI ŞI 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 legislaţia în vigoare, pentru activitatea în instituţiile de învăţămînt corespunzătoare şi în organizaţiile din sfera ştiinţei şi 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 hotărîrea instanţei de judecată sau în baza certificatului medical corespunzător, precum şi persoanele cu antecedente penale pentru anumite infracţiuni. Listele contraindicaţiilor medicale şi a infracţiunilor care nu permit practicarea activităţii pedagogice (didactice) se stabilesc prin lege. **Articolul 297.** Încheierea contractului individual de muncă cu                             cadrele ştiinţifice şi didactice din instituţiile de                            învăţămînt superior      (1) Ocuparea tuturor funcţiilor ştiinţifice şi didactice în instituţiile de învăţămînt superior se efectuează în temeiul unui contract individual de muncă pe durată determinată, încheiat conform rezultatelor concursului. Regulamentul privind modul de ocupare a funcţiilor nominalizate se aprobă de Guvern.     (2) Funcţiile de decan al facultăţii şi de şef de catedră în instituţiile de învăţămînt superior sînt elective. Procedura de alegere în funcţiile menţionate este prevăzută de statutele instituţiilor de învăţămînt respective.     **Articolul 298.** Durata timpului de muncă pentru cadrele                             didactice     (1) Pentru cadrele didactice ale instituţiilor de învăţămînt şi ale organizaţiilor din sfera ştiinţei şi inovării se stabileşte o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăşi 35 de ore pe săptămînă (art.96 alin.(3)).     (2) Durata concretă a timpului de muncă pentru cadrele didactice ale instituţiilor de învăţămînt şi ale organizaţiilor din sfera ştiinţei şi inovării se stabileşte de Guvern, potrivit funcţiei şi/sau specialităţii, ţinîndu-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 instituţiilor de învăţămînt beneficiază anual, la sfîrşitul anului şcolar, de un concediu de odihnă plătit cu durata de:     a) 62 de zile calendaristice – pentru cadrele didactice din instituţiile de învăţămînt superior, din colegii, licee, gimnazii şi şcoli de cultură generală de toate tipurile;     b) 42 de zile calendaristice – pentru cadrele didactice din instituţiile preşcolare de toate tipurile;     c) 28 de zile calendaristice – pentru cadrele didactice din instituţiile extraşcolare şi din şcolile sportive pentru copii.     (2) Cadrelor ştiinţifice din instituţiile de învăţămînt de toate nivelurile li se acordă un concediu de odihnă anual plătit cu durata de 62 de zile calendaristice.     (3) Cadrele ştiinţifice din organizaţiile din sfera ştiinţei şi inovării, indiferent de tipul de proprietate şi forma juridică de organizare, beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit cu durata de:     a) 42 de zile calendaristice - pentru cadrele ştiinţifice cu grad ştiinţific de doctor habilitat;     b) 36 de zile calendaristice - pentru cadrele ştiinţifice cu grad ştiinţific de doctor;     c) 30 de zile calendaristice - pentru cadrele ştiinţifice fără grad ştiinţific.    (4) Cadrele didactice auxiliare şi personalul administrativ din învăţămînt şi din sfera ştiinţei şi 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 şi al cadrelor din organizaţiile                              din sfera ştiinţei şi inovării     (1) Cadrelor didactice din instituţiile de învăţămînt li se acordă, nu mai rar decît o dată la 10 ani de activitate pedagogică, un concediu cu durata de pînă la un an, în modul şi în condiţiile, inclusiv cele de plată, stabilite de fondatorul şi/sau statutul instituţiei respective.     (2) Cadrelor ştiinţifice din organizaţiile din sfera ştiinţei şi inovării li se acordă, în modul şi în condiţiile stabilite de statutul organizaţiei respective:      a) un concediu plătit cu durata de pînă la 6 luni, nu mai rar decît o dată la 10 ani de activitate ştiinţifică, pentru finalizarea unor tratate, studii incluse în programele de cercetare ale organizaţiilor din sfera ştiinţei şi inovării, cu aprobarea consiliului ştiinţific al organizaţiei;     b) un concediu plătit cu durata de pînă la un an, o singură dată, pentru redactarea tezei de doctor habilitat, cu aprobarea consiliului ştiinţific al organizaţiei. *[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                             şi cu cadrele din organizaţiile din sfera ştiinţei                              şi 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 instituţiei de învăţămînt (art.86 alin.(1) lit.l));     b) aplicare, chiar şi o singură dată, a violenţei fizice sau psihice faţă 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 organizaţiile din sfera ştiinţei şi inovării poate înceta în următoarele temeiuri suplimentare:     a) pierderii concursului pentru ocuparea funcţiilor ştiinţifice şi de conducere prevăzute de statutul organizaţiei respective;     b) neatestării, în conformitate cu statutul organizaţiei respective, a cercetătorilor ştiinţifici, lucrătorilor din întreprinderile, instituţiile şi organizaţiile auxiliare de deservire şi de administrare a activităţii ştiinţifice;     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 SALARIAŢILOR DIN CADRUL MISIUNILOR  DIPLOMATICE ŞI AL OFICIILOR CONSULARE ALE  REPUBLICII MOLDOVA**  **Articolul 302**. Particularităţile activităţii în cadrul misiunilor                             diplomatice şi al oficiilor consulare ale Republicii                             Moldova      (1) Persoanele angajate în funcţii diplomatice, administrativ-tehnice sau de serviciu în cadrul Ministerul Afacerilor Externe şi Integrării Europene sînt detaşate, prin transfer, respectiv, în funcţii diplomatice sau consulare, administrativ-tehnice sau de serviciu la misiunile diplomatice sau oficiile consulare ale Republicii Moldova.     (2) Durata maximă a detaşării, conform alin.(1), constituie pentru şefii misiunilor diplomatice şi ai oficiilor consulare 4 ani, iar pentru ceilalţi salariaţi detaşaţi – 3 ani.      (3) La expirarea termenului detaşării, persoanele indicate la alin.(1) sînt transferate în cadrul Ministerul Afacerilor Externe şi Integrării Europene, cu condiţia existenţei unor funcţii vacante, iar în lipsa acestora – sînt incluse în rezerva ministerului respectiv.     (4) În cazul în care la misiunile diplomatice şi oficiile consulare sînt trimise persoane care nu fac parte din personalul administrativ-tehnic şi cel de serviciu al Ministerul Afacerilor Externe şi Integrării Europene, la expirarea termenului de aflare la misiune, acestea pot fi angajate de ministerul nominalizat cu condiţia existenţei unor locuri vacante. **Articolul 303.** Condiţiile de muncă ale salariaţilor detaşaţi la                              misiunile diplomatice şi oficiile consulare ale                              Republicii Moldova     Condiţiile de muncă ale salariaţilor detaşaţi la misiunile diplomatice şi oficiile consulare ale Republicii Moldova sînt stabilite de contractul individual de muncă încheiat conform prezentului cod şi altor acte normative ce reglementează serviciul diplomatic. **Articolul 304.** Garanţiile şi compensaţiile acordate salariaţilor                             detaşaţi la misiunile diplomatice şi oficiile consulare                             ale Republicii Moldova     Modul şi condiţiile de plată a compensaţiilor în legătură cu detaşarea la misiunile diplomatice şi oficiile consulare ale Republicii Moldova, precum şi condiţiile materiale şi de trai ale salariaţilor detaşaţi, se stabilesc de Guvern, ţinîndu-se cont de condiţiile climaterice şi alte condiţii din ţara de reşedinţă. **Articolul 305.** Încetarea activităţii în misiunile diplomatice şi                             oficiile consulare ale Republicii Moldova     (1) Activitatea salariaţilor membri ai personalului diplomatic şi consular detaşaţi la misiunile diplomatice şi 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 şi      c) în alte cazuri prevăzute de legislaţia în vigoare.     (2) Încetarea activităţii salariaţilor membri ai personalului administrativ-tehnic şi de serviciu în cadrul misiunilor diplomatice şi oficiilor consulare ale Republicii Moldova are loc în temeiurile prevăzute de prezentul cod şi de alte acte normative.  **Capitolul XIII  MUNCA SALARIAŢILOR DIN ASOCIAŢIILE RELIGIOASE**  **Articolul 306.** Părţile contractului individual de muncă încheiat                              cu asociaţiile religioase     (1) Angajator poate fi asociaţia religioasă, înregistrată în modul stabilit de legislaţia în vigoare, care a încheiat un contract individual de muncă cu salariatul.     (2) Salariat al asociaţiei religioase poate fi persoana care a împlinit vîrsta de 16 ani, a încheiat un contract individual de muncă cu asociaţia religioasă, prestează o muncă conform unei anumite profesii, specialităţi sau funcţii şi se supune reglementărilor interioare ale asociaţiei respective.   **Articolul 307.** Reglementările interioare ale asociaţiei religioase     Drepturile şi obligaţiile părţilor contractului individual de muncă se stipulează în contract, ţinîndu-se cont de reglementările interioare ale asociaţiei religioase care nu contravin Constituţiei, prezentului cod şi altor acte normative în vigoare. **Articolul 308.** Particularităţile încheierii şi modificării                             contractului individual de muncă cu asociaţia                              religioasă     (1) Contractul individual de muncă dintre salariat şi asociaţia 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 şi prevăzută de contract.     (3) Contractul individual de muncă include clauzele negociate între salariat şi asociaţia 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 puţin 7 zile calendaristice înainte de operarea modificărilor. **Articolul 309.** Regimul de muncă al salariaţilor din asociaţiile                             religioase     Regimul de muncă al salariaţilor din asociaţiile religioase se stabileşte în corelaţie cu regimul îndeplinirii ritualurilor sau a altor activităţi prevăzute de reglementările interioare ale asociaţiei religioase şi ţinîndu-se cont de durata normală a timpului de muncă şi a timpului de odihnă prevăzută de prezentul cod.   **Articolul 310.** Temeiurile suplimentare de încetare a contractului                             individual de muncă încheiat cu asociaţia religioasă     (1) Pe lîngă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, contractul individual de muncă încheiat cu salariatul asociaţiei religioase poate înceta în temeiurile suplimentare prevăzute de contract (art.82 lit.j)).     (2) Termenul de preavizare a salariatului asociaţiei religioase privind eliberarea din serviciu în temeiurile prevăzute de contractul individual de muncă, precum şi modul şi condiţiile acordării garanţiilor şi compensaţiilor în caz de eliberare din serviciu, se stabilesc în contractul individual de muncă.     (3) Salariatul asociaţiei religioase are dreptul la demisie, prevenind despre aceasta angajatorul, în scris, cu cel puţin 7 zile calendaristice înainte. **Articolul 311.** Soluţionarea litigiilor individuale de muncă     Litigiile individuale de muncă apărute între asociaţia religioasă şi salariat şi nesoluţionate pe cale amiabilă se soluţionează de către instanţa de judecată conform prezentului cod (titlul XII).  **Capitolul XIV  MUNCA SALARIAŢILOR ANGAJAŢI 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, specialităţi, 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 cînd stabilirea unui termen exact pentru finalizarea acesteia nu este posibilă. Părţile contractului pot conveni asupra unui termen general de executare, precum şi asupra termenelor de executare a unor părţi din lucrare.     (3) În cazul în care timpul necesar efectuării unei anumite lucrări depăşeşte perioada de 5 ani, contractul individual de muncă se va considera încheiat pe durată nedeterminată. **Articolul 313.** Conţinutul contractului individual de muncă                             pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări     (1) Conţinutul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări este determinat de părţi, cu respectarea prevederilor art.49 alin.(1).     (2) Pe lîngă clauzele prevăzute la art.49 alin.(1), contractul va stipula, de asemenea, modul şi locul recepţionării de către angajator a lucrării finalizate.    **Articolul 314.** Timpul de muncă şi timpul de odihnă      Timpul de muncă şi timpul de odihnă ale salariatului angajat în baza unui contract individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări se stabilesc de părţile contractului. Totodată, durata timpului de muncă al salariatului respectiv nu poate fi mai mare, iar a timpului de odihnă – mai mică decît cele stabilite de prezentul cod.  **Articolul 315.** Recepţionarea lucrării şi încetarea contractului                              individual de muncă pentru perioada îndeplinirii                              unei anumite lucrări     (1) Salariatul este obligat să înştiinţeze în scris angajatorul despre finalizarea lucrării nu mai tîrziu decît în ziua imediat următoare celei în care lucrarea a fost finalizată.      (2) La primirea înştiinţării, angajatorul este obligat să stabilească şi să comunice salariatului, prin aviz, data recepţionării lucrării.     (3) Lucrarea finalizată este recepţionată de angajator (sau de reprezentantul acestuia) la locul şi în modul stipulate în contract. Faptul recepţionării lucrării se fixează în actul de recepţionare întocmit de angajator şi semnat de părţi, o copie de pe acesta înmînîndu-se în mod obligatoriu salariatului.     (4) Lucrarea va fi considerată recepţionată şi în situaţia în care angajatorul (sau reprezentantul acestuia) nu se prezintă, fără vreun motiv întemeiat, la data stabilită pentru recepţionare.      (5) În cazul în care recepţionarea lucrării la data stabilită nu este posibilă din motive obiective (caz de forţă majoră, concediu medical etc.), angajatorul va stabili un nou termen de recepţionare, comunicîndu-l salariatului în modul prevăzut la alin.(2).      (6) Ziua recepţionării lucrării se consideră ultima zi de muncă a salariatului, dacă părţile 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 şi 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.** Dispoziţii generale     (1) Munca în tură continuă reprezintă o formă specifică de desfăşurare a procesului de muncă în afara localităţii în care domiciliază salariaţii, în cadrul căreia nu poate fi asigurată revenirea lor zilnică la locul permanent de trai.     (2) Munca în tură continuă se aplică în cazul cînd locul de executare a lucrărilor este situat la o distanţă considerabilă de sediul angajatorului, în scopul reducerii termenelor de construcţie, reparaţie sau reconstrucţie a obiectelor cu destinaţie industrială, socială sau de altă natură.     (3) Salariaţii atraşi la munca în tură continuă locuiesc temporar în orăşele speciale, înfiinţate de angajator, reprezentînd un complex de clădiri şi edificii menite să asigure salariaţilor condiţii bune pentru îndeplinirea lucrărilor şi 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 şi 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 şi II, unul dintre părinţii (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 şi 127 alin.(2), cu munca şi salariaţii 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 salariaţii menţionaţi 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 şi timpul de odihnă între schimburi în orăşelele speciale menţionate la art.317 alin.(3).     (2) Durata unei ture continue nu trebuie să depăşească o lună. În cazuri excepţionale, la anumite obiective, angajatorul, după consultarea reprezentanţilor salariaţilor, poate majora durata turei continue pînă la 3 luni. **Articolul 320.** Evidenţa timpului de muncă în tură continuă     (1) La munca în tură continuă se stabileşte, conform art.99, evidenţa globală a timpului de muncă – pe lună, pe trimestru sau pe o perioadă mai îndelungată care nu va depăşi un an.     (2) Perioada de evidenţă va cuprinde tot timpul de muncă, timpul deplasării de la sediul angajatorului pînă la locul de executare a lucrărilor şi înapoi, precum şi timpul de odihnă din perioada calendaristică respectivă. Durata totală a timpului de muncă în perioada de evidenţă nu poate să depăşească durata normală a timpului de muncă stabilită de prezentul cod.     (3) Angajatorul este obligat să ţină evidenţa timpului de muncă şi a timpului de odihnă al fiecărui salariat care prestează munca în tură continuă, atît pentru fiecare lună, cît şi pentru întreaga perioadă de evidenţă. **Articolul 321**. Regimul de muncă şi de odihnă în cadrul turei                             continue     (1) Timpul de muncă şi timpul de odihnă în perioada de evidenţă sînt reglementate prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator în comun cu reprezentanţii salariaţilor şi se aduce la cunoştinţa salariaţilor cu cel puţin o lună înainte de punerea lui în aplicare.     (2) Programul muncii în tură continuă prevede timpul necesar pentru transportarea salariaţilor la locul de muncă şi înapoi. Timpul deplasării spre locul de executare a lucrărilor şi înapoi nu se include în timpul de muncă şi 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 şi se pot constitui în zile complete, cu acordarea ulterioară a unor zile libere suplimentare, conform ordinului (dispoziţiei, deciziei, hotărîrii) angajatorului.     (4) Zilele libere, acordate pentru munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă în perioada de evidenţă, sînt retribuite în mărimea unui salariu de bază zilnic dacă contractul individual sau cel colectiv de muncă nu prevede condiţii mai avantajoase. *[Art.321 al.(4) modificat prin LP242-XVI din 20.11.08, MO237-240/31.12.08 art.860]*  **Articolul 322.** Garanţii şi compensaţii acordate salariaţilor                              care prestează munca în tură continuă     (1) Salariaţilor care prestează munca în tură continuă li se plăteşte, pentru fiecare zi de aflare la locul de executare a lucrărilor în perioada turei continue, precum şi pentru timpul deplasării de la sediul angajatorului pînă la locul de executare a lucrărilor şi 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 şi înapoi, prevăzute de programul muncii în tură continuă, precum şi pentru zilele de reţinere din cauza condiţiilor meteorologice sau din vina transportatorului, salariatului i se plăteşte un salariu mediu zilnic.  **Capitolul XVI  MUNCA ALTOR CATEGORII DE SALARIAŢI**  **Articolul 323.** Munca salariaţilor din unităţile militare, instituţiile şi                             organizaţiile Forţelor Armate ale Republicii Moldova                              şi din autorităţile publice în care legea prevede îndeplinirea                             serviciului militar sau special, precum şi munca persoanelor                              care execută serviciul civil *[Art.323 titlul modificat prin LP65 din 07.04.11, MO110-112/08.07.11 art.297]*  (1) Salariaţilor care au încheiat un contract individual de muncă cu unităţile militare, instituţiile sau organizaţiile Forţelor Armate ori cu cele ale autorităţilor publice în care legea prevede îndeplinirea serviciului militar sau special, precum şi persoanelor care execută serviciul civil, li se aplică legislaţia muncii, cu particularităţile 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 unităţilor militare, instituţiilor şi organizaţiilor menţionate la alin.(1), pentru salariaţii acestora se stabilesc condiţii distincte de salarizare, înlesniri şi avantaje suplimentare. **Articolul 324.** Munca personalului medico-sanitar      (1) Pentru personalul medico-sanitar se stabileşte o durată redusă a timpului de muncă, care nu va depăşi 35 de ore pe săptămînă.      (2) Durata concretă a timpului de muncă pentru personalul medico-sanitar se stabileşte de Guvern potrivit funcţiei şi/sau specialităţii şi ţinîndu-se cont de specificul muncii prestate (art.96 alin.(3)).   **Articolul 325.** Munca sportivilor profesionişti, a salariaţilor mijloacelor                             de informare în masă, ai teatrelor, circurilor, organizaţiilor                             cinematografice, teatrale şi concertistice, munca altor                             persoane care participă la crearea şi/sau interpretarea                             operelor de artă     Sportivilor profesionişti, salariaţilor mijloacelor de informare în masă, ai teatrelor, circurilor, organizaţiilor cinematografice, teatrale şi concertistice, precum şi altor persoane care participă la crearea şi/sau interpretarea operelor de artă, li se aplică prevederile prezentului cod, cu particularităţile prevăzute de legislaţia în vigoare.  **Articolul 326.** Munca în cadrul gospodăriilor ţărăneşti (de fermier)     (1) Încheierea, modificarea şi încetarea contractului individual de muncă cu salariatul angajat în gospodăria ţărănească (de fermier) se reglementează de prezentul cod, de Legea privind gospodăriile ţărăneşti (de fermier) şi de alte acte normative.     (2) Gospodăria ţărănească (de fermier) este obligată să întocmească, în formă scrisă, contractul individual de muncă cu salariatul şi să-l înregistreze la autoritatea administraţiei publice locale, care remite o copie a acestuia inspectoratului teritorial de muncă. Perfectarea carnetului de muncă al salariatului respectiv şi 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 ţărăneşti (de fermier) este reglementată de Legea privind gospodăriile ţărăneşti (de fermier) şi de alte acte normative.  T i t l u l XI RĂSPUNDEREA MATERIALĂ  **Capitolul I  DISPOZIŢII GENERALE**  **Articolul 327.** Obligaţia uneia dintre părţile contractului individual                             de muncă de a repara prejudiciul cauzat celeilalte                              părţi      (1) Partea contractului individual de muncă (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligaţiilor sale de muncă, un prejudiciu material şi/sau moral celeilalte părţi repară acest prejudiciu conform prevederilor prezentului cod şi altor acte normative.     (2) Contractul individual şi/sau cel colectiv de muncă pot specifica răspunderea materială a părţilor. În acest caz, răspunderea materială a angajatorului faţă de salariat nu poate fi mai mică, iar a salariatului faţă de angajator – mai mare decît cea prevăzută de prezentul cod şi de alte acte normative.     (3) Încetarea raporturilor de muncă după cauzarea prejudiciului material şi/sau a celui moral nu presupune eliberarea părţii contractului individual de muncă de repararea prejudiciului prevăzută de prezentul cod şi de alte acte normative. **Articolul 328.** Repararea prejudiciului material de către                             părţile contractului individual de muncă      (1) Partea contractului individual de muncă repară prejudiciul material pe care l-a cauzat celeilalte părţi în urma acţiunii sau inacţiunii sale ilegale şi 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 şi a celui moral                              cauzat salariatului      (1) Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material şi cel moral ńauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligaţiilor 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 părţi. Litigiile şi conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluţionează de instanţa de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat. **Articolul 330.** Obligaţia 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 obligaţie survine, în particular, în caz de:     a) refuz neîntemeiat de angajare;     b) eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă;     c) staţionare a unităţii din vina angajatorului, cu excepţia perioadei şomajului tehnic (art.80);     d) reţinere a eliberării carnetului de muncă;     e) reţinere a plăţii salariului;     f) reţinere a tuturor plăţilor sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu;     g) răspîndire, prin orice mijloace (de informare în masă, referinţe scrise etc.), a informaţiilor calomnioase despre salariat;     h) neîndeplinire în termen a hotărîrii organului competent de jurisdicţie a muncii care a soluţionat un litigiu (conflict) avînd ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.      (2) În caz de reţinere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizaţiei de concediu (art.117), a plăţilor în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăţi (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 obligaţiilor sale prevăzute de contractul individual de muncă, a cauzat un prejudiciu material salariatului repară acest prejudiciu integral. Mărimea prejudiciului material se calculează conform preţurilor de piaţă existente în localitatea respectivă la data reparării prejudiciului, conform datelor statistice.     (2) Prin acordul părţilor, prejudiciul material poate fi reparat în natură. **Articolul 332.** Modul de examinare a litigiilor privind repararea                             prejudiciului material şi celui moral cauzate                             salariatului      (1) Cererea scrisă a salariatului privind repararea prejudiciului material şi celui moral se prezintă angajatorului. Angajatorul este obligat să înregistreze cererea respectivă, s-o examineze şi să emită ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) corespunzător în termen de 10 zile calendaristice din ziua înregistrării acesteia, aducîndu-l la cunoştinţă salariatului sub semnătură.     (2) Dacă salariatul nu este de acord cu ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului sau dacă ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) nu a fost emis în termenul prevăzut la alin.(1), salariatul este în drept să se adreseze cu o cerere în instanţa de judecată pentru soluţionarea 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 săvîrşite de salariat.     (3) Dacă prejudiciul material a fost cauzat angajatorului printr-o faptă ce întruneşte semnele componenţei de infracţiune, răspunderea se stabileşte potrivit Codului penal.  **Articolul 334.** Circumstanţele ce exclud răspunderea materială                             a salariatului      (1) Salariatul este absolvit de răspundere materială dacă prejudiciul a fost cauzat în cazuri de forţă majoră, confirmate în modul stabilit, de extremă necesitate, de legitimă apărare, de executare a unei obligaţii legale sau contractuale, precum şi în limitele riscului normal de producţie.     (2) Salariaţii nu răspund pentru pierderile inerente procesului de producţie, care se încadrează în limitele prevăzute de normele tehnologice sau de legislaţia în vigoare, pentru prejudiciile materiale provocate în circumstanţe neprevăzute care nu puteau fi înlăturate, precum şi în alte cazuri similare. **Articolul 335.** Dreptul angajatorului de a renunţa la repararea                             de către salariat a prejudiciului material      (1) Ţînînd cont de circumstanţele concrete în care a fost cauzat prejudiciul material, angajatorul este în drept să renunţe, integral sau parţial, la repararea acestuia de către salariatul vinovat.     (2) Divergenţele apărute între salariat şi angajator la aplicarea alin.(1) se examinează în modul prevăzut pentru soluţionarea 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 obligaţia 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) Salariaţii în vîrstă de pînă la 18 ani poartă răspundere materială deplină doar pentru cauzarea intenţionată a prejudiciului material, precum şi 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 infracţiuni. **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 şi angajator a fost încheiat un contract de răspundere materială deplină pentru neasigurarea integrităţii bunurilor şi altor valori care i-au fost transmise pentru păstrare sau în alte scopuri (art.339);     b) salariatul a primit bunurile şi alte valori spre decontare în baza unei procuri unice sau în baza altor documente unice;     c) prejudiciul a fost cauzat în urma acţiunilor sale culpabile intenţionate, 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 intenţionată a materialelor, semifabricatelor, produselor (producţiei), inclusiv în timpul fabricării lor, precum şi a instrumentelor, aparatelor de măsurat, tehnicii de calcul, echipamentului de protecţie şi a altor obiecte pe care unitatea le-a eliberat salariatului în folosinţă;     f) în conformitate cu legislaţia în vigoare, salariatului îi revine răspunderea materială deplină pentru prejudiciul cauzat angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de muncă;     g) prejudiciul a fost cauzat în afara exerciţiului funcţiunii.     (2) Conducătorii unităţilor şi adjuncţii lor, şefii serviciilor contabile, contabilii-şefi, şefii de subdiviziuni şi adjuncţii lor poartă răspundere materială în mărimea prejudiciului cauzat din vina lor dacă acesta este rezultatul:     a) consumului ilicit de valori materiale şi mijloace băneşti;     b) irosirii (folosirii nejustificate) a investiţiilor, creditelor, granturilor, împrumuturilor acordate unităţii;     c) ţinerii incorecte a evidenţei contabile sau al păstrării incorecte a valorilor materiale şi a mijloacelor băneşti;     d) altor circumstanţe, în cazurile prevăzute de legislaţia 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 vîrsta de 18 ani şi care deţine o funcţie sau execută lucrări legate nemijlocit de păstrarea, prelucrarea, vînzarea (livrarea), transportarea sau folosirea în procesul muncii a valorilor ce i-au fost transmise.      (2) Nomenclatorul funcţiilor şi lucrărilor menţionate la alin.(1), precum şi 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 salariaţii execută în comun anumite genuri de lucrări legate de păstrarea, prelucrarea, vînzarea (livrarea), transportarea sau folosirea în procesul muncii a valorilor ce le-au fost transmise, fiind imposibilă delimitarea răspunderii materiale a fiecărui salariat şi 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 reprezentanţii salariaţilor. Contractul scris cu privire la răspunderea materială colectivă (de brigadă) se încheie între angajator şi toţi membrii colectivului (brigăzii).     (3) Nomenclatorul lucrărilor la îndeplinirea cărora poate fi instituită răspunderea materială colectivă (de brigadă), condiţiile aplicării ei, precum şi contractul-tip cu privire la răspunderea materială colectivă (de brigadă), se aprobă de Guvern.     (4) La repararea benevolă a prejudiciului material, gradul de vinovăţie al fiecărui membru al colectivului (brigăzii) se determină prin acordul dintre toţi membrii colectivului (brigăzii) şi angajator. La stabilirea prejudiciului material de către instanţa de judecată, gradul de vinovăţie 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 evidenţă 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 (preţul de cost) al valorilor materiale, minus uzura, conform normelor stabilite.     (3) În caz de sustragere, lipsă, distrugere sau deteriorare intenţionată a valorilor materiale (cu excepţia celor menţionate la alin.(2), prejudiciul se stabileşte pornindu-se de la preţurile din localitatea respectivă la data cauzării prejudiciului, conform datelor statistice.  **Articolul 342**. Obligaţia angajatorului de a stabili mărimea                              prejudiciului material şi cauzele apariţiei lui     (1) Pînă la emiterea ordinului (dispoziţiei, 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 şi a cauzelor apariţiei lui.     (2) Pentru efectuarea anchetei de serviciu, angajatorul este în drept să creeze, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), o comisie cu participarea specialiştilor în materie.     (3) Pentru stabilirea cauzei apariţiei prejudiciului material este obligatorie solicitarea unei explicaţii în scris de la salariat. Refuzul de a o prezenta se consemnează într-un proces-verbal semnat de cîte un reprezentant al angajatorului şi, respectiv, al salariaţilor.      (4) Salariatul are dreptul să ia cunoştinţă 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 parţial.     (2) Se permite repararea prejudiciului material cu achitarea în rate dacă salariatul şi 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 şi-a asumat acest angajament a încetat raporturile de muncă cu angajatorul, datoria neachitată se restituie în modul stabilit de legislaţia 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) Reţinerea de la salariatul vinovat a sumei prejudiciului material care nu depăşeşte salariul mediu lunar se efectuează prin ordinul (dispoziţia, 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 reţinută de la salariat depăşeşte salariul mediu lunar sau dacă a fost omis termenul menţionat la alin.(1), reţinerea se efectuează conform hotărîrii (deciziei) instanţei de judecată.     (3) În cazul în care angajatorul nu respectă modul stabilit pentru repararea prejudiciului material, salariatul este în drept să se adreseze în instanţa de judecată (titlul XII).      (4) În caz de apariţie a divergenţelor privind modul de reparare a prejudiciului material, părţile sînt în drept să se adreseze în instanţa de judecată în termen de un an din ziua constatării mărimii prejudiciului (titlul XII). **Articolul 345.** Repararea prejudiciului material cauzat unităţii                             din vina conducătorului ei     (1) Prejudiciul material cauzat unităţii din vina conducătorului ei se repară în condiţiile prezentului cod şi ale altor acte normative în vigoare.     (2) Proprietarul unităţii decide dacă conducătorul acesteia va repara prejudiciul material cauzat. Proprietarul unităţii este în drept să reţină suma prejudiciului material de la conducătorul unităţii numai în baza hotărîrii (deciziei) instanţei de judecată. **Articolul 346.** Micşorarea mărimii prejudiciului material                             ce urmează a fi reparat de salariat     (1) Ţinînd cont de gradul şi forma vinovăţiei, de circumstanţele concrete şi situaţia materială a salariatului, instanţa de judecată poate să micşoreze mărimea prejudiciului ce urmează a fi reparat de acesta.     (2) Instanţa de judecată este în drept să aprobe tranzacţia dintre salariat şi angajator privind micşorarea mărimii prejudiciului material ce urmează a fi reparat.     (3) Micşorarea mărimii prejudiciului material ce urmează a fi reparat de salariat sau de conducătorul unităţii nu se admite dacă acesta a fost cauzat intenţionat, fapt confirmat în modul stabilit. **Articolul 347.** Limitarea cuantumului reţinerilor din salariu                              la repararea prejudiciului material      Reţinerile din salariu la repararea prejudiciului material cauzat de salariat se efectuează cu respectarea prevederilor art.149 şi 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 XII  JURISDICŢIA MUNCII  Capitolul I  DISPOZIŢII GENERALE**  **Articolul 348.** Obiectul jurisdicţiei muncii     Jurisdicţia muncii are drept obiect soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi conflictelor colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractelor colective şi individuale de muncă, a convenţiilor colective prevăzute de prezentul cod, precum şi soluţionarea conflictelor colective privind interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali. **Articolul 349.** Părţile litigiilor individuale de muncă şi părţile                             conflictelor colective de muncă     Pot fi părţi ale litigiilor individuale de muncă şi ale conflictelor colective de muncă:     a) salariaţii, precum şi orice alte persoane titulare ale unor drepturi şi/sau obligaţii, în temeiul prezentului cod;     b) angajatorii persoane fizice şi juridice;     c) sindicatele şi alţi reprezentanţi ai salariaţilor;     d) patronatele;     e) autorităţile publice centrale şi locale, după caz;     f) procurorul, conform legislaţiei în vigoare.  **Articolul 350.** Principiile jurisdicţiei muncii     Principiile jurisdicţiei muncii sînt:     a) concilierea intereselor divergente ale părţilor, ce decurg din raporturile prevăzute la art.348;     b) dreptul salariaţilor de a fi apăraţi de reprezentanţii lor;     b1) dreptul angajatorilor de a fi apăraţi de patronate; *[Art.350 lit.b1) introdusă prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]*  c) scutirea salariaţilor şi a reprezentanţilor acestora de cheltuielile judiciare;     d) operativitatea în examinarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă. **Articolul 351.** Organele de jurisdicţie a muncii     Organe de jurisdicţie a muncii sînt:     a) comisiile de conciliere (organe extrajudiciare);      b) instanţele de judecată. **Articolul 352.** Examinarea litigiilor individuale de muncă                             şi a conflictelor colective de muncă      (1) Cererea de soluţionare a litigiului individual de muncă sau a conflictului colectiv de muncă (revendicările în cazul procedurii de conciliere) se depune la organul competent de jurisdicţie a muncii de partea interesată (art.349) şi se înregistrează de acesta în modul stabilit.     (2) În procesul examinării cererii, părţile sînt în drept să-şi explice poziţia şi să prezinte organului de jurisdicţie a muncii toate probele şi justificările pe care le consideră necesare.     (3) Organul de jurisdicţie a muncii apreciază probele prezentate de către părţi şi ia decizii conform legislaţiei în vigoare. **Articolul 353.** Scutirea salariaţilor şi a reprezentanţilor acestora                             de plata cheltuielilor judiciare     Salariaţii sau reprezentanţii acestora care se adresează în instanţele de judecată cu cereri de soluţionare a litigiilor şi conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art.348 (inclusiv pentru a ataca hotărîrile şi deciziile judecătoreşti privind litigiile şi conflictele vizate) sînt scutiţi de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat şi a cheltuielilor legate de judecarea pricinii).  **Capitolul II  JURISDICŢIA INDIVIDUALĂ**  **Articolul 354**. Litigiile individuale de muncă     Se consideră litigii individuale de muncă divergenţele dintre salariat şi angajator privind:     a) încheierea contractului individual de muncă;     b) executarea, modificarea şi suspendarea contractului individual de muncă;     c) încetarea şi nulitatea, parţială sau totală, a contractului individual de muncă;     d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligaţiilor de către una din părţile contractului individual de muncă;     e) rezultatele concursului;     f) anularea ordinului (dispoziţiei, 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 soluţionarea                              litigiului individual de muncă     (1) Cererea privind soluţionarea litigiului individual de muncă se depune în instanţa 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 apariţiei dreptului respectiv al salariatului, în situaţia 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 instanţa de judecată.    (3) Instanţa de judecată va convoca părţile litigiului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.     (4) Instanţa de judecată va examina cererea de soluţionare a litigiului individual de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia şi va emite o hotărîre 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) Instanţa de judecată va remite hotărîrea sa părţilor 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 hotărîrilor privind soluţionarea                             litigiilor individuale de muncă     (1) Angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărîrea (decizia) instanţei de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă şi din alte raporturi legate nemijlocit de acestea.     (2) Neexcutarea actelor judecătoreşti indicate la alin.(1) atrage efectele prevăzute de Codul de executare. *[Art.356 în redacţia LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]*  **Capitolul III  SOLUŢIONAREA CONFLICTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ**  **Articolul 357.** Noţiuni generale     (1) Prin conflicte colective de muncă se înţeleg divergenţele nesoluţionate dintre salariaţi (reprezentanţii lor) şi angajatori (reprezentanţii lor) privind stabilirea şi modificarea condiţiilor de muncă (inclusiv a salariului), privind purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea şi executarea contractelor colective de muncă şi a convenţiilor colective, privind refuzul angajatorului de a lua în considerare poziţia reprezentanţilor salariaţilor în procesul adoptării, în cadrul unităţii, a actelor juridice ce conţin norme ale dreptului muncii, precum şi divergenţele referitoare la interesele economice, sociale, profesionale şi culturale ale salariaţilor, apărute la diferite niveluri între partenerii sociali.     (2) Momentul declanşării conflictului colectiv de muncă reprezintă data la care a fost comunicată hotărîrea angajatorului (reprezentanţilor săi la diferite niveluri) sau, după caz, a autorităţii publice respective privind refuzul, total sau parţial, de a îndeplini revendicările salariaţilor (reprezentanţilor lor) ori data la care angajatorul (reprezentanţii săi) sau autoritatea publică respectivă urma să răspundă la aceste revendicări, ori data întocmirii procesului-verbal privind divergenţele în cadrul negocierilor colective.     (3) Prin procedură de conciliere se înţelege examinarea conflictului colectiv de muncă, în scopul soluţionării lui, în cadrul unei comisii de conciliere.  **Articolul 358.** Înaintarea revendicărilor     (1) În toate cazurile în care într-o unitate există premisele declanşării unui conflict colectiv de muncă, reprezentanţii salariaţilor au dreptul să înainteze angajatorului revendicările lor privind stabilirea unor noi condiţii de muncă sau modificarea celor existente, purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea şi executarea contractului colectiv de muncă.     (2) Revendicările salariaţilor sînt înaintate angajatorului (reprezentanţilor acestuia) în formă scrisă. Acestea trebuie să fie motivate şi să conţină referiri concrete la normele încălcate ale legislaţiei în vigoare.      (3) Angajatorul este obligat să primească revendicările înaintate şi să le înregistreze în modul stabilit.     (4) Copiile revendicărilor pot fi remise, după caz, organelor ierarhic superioare ale unităţii, patronatelor, sindicatelor de ramură, autorităţilor publice centrale şi locale.     (5) Angajatorul este obligat să răspundă în scris reprezentanţilor salariaţilor în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării revendicărilor. **Articolul 359.** Procedura de conciliere     (1) Procedura de conciliere se desfăşoară între părţile conflictului, în cadrul unei comisii de conciliere.     (2) Comisia de conciliere se constituie dintr-un număr egal de reprezentanţi ai părţilor conflictului, la iniţiativa 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 cîte ori apare un conflict colectiv de muncă.     (4) Drept temei pentru constituirea comisiei de conciliere servesc ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului (reprezentanţilor acestuia) şi hotărîrea (decizia) respectivă a reprezentanţilor salariaţilor.     (5) Preşedintele comisiei de conciliere este ales cu majoritatea voturilor membrilor comisiei.     (6) Angajatorul este obligat să creeze condiţii 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 parţiale de soluţionare a conflictului, asupra cărora au convenit părţile.     (8) În cazul în care membrii comisiei de conciliere au ajuns la o înţelegere asupra revendicărilor înaintate de reprezentanţii salariaţilor, comisia va adopta, în termen de 5 zile lucrătoare, o decizie obligatorie pentru părţile 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 înţelegere, preşedintele comisiei va informa în scris despre acest lucru părţile conflictului în termen de 24 de ore. **Articolul 360.** Soluţionarea conflictelor colective de muncă în                             instanţa de judecată     (1) În situaţia în care părţile conflictului nu au ajuns la o înţelegere 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 informaţiei respective (art.359 alin.(8) şi (9)), o cerere de soluţionare a conflictului în instanţa de judecată.     (2) Instanţa de judecată va convoca părţile conflictului în timp de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii.      (3) Instanţa de judecată va examina cererea de soluţionare a conflictului colectiv de muncă în termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la data înregistrării acesteia şi va emite o hotărîre 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) Instanţa de judecată va remite hotărîrea sa părţilor 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 nulităţii contractului colectiv de                              muncă sau a convenţiei colective şi a legalităţii                              grevei     (1) Cererile privind soluţionarea conflictelor colective de muncă referitoare la constatarea nulităţii contractului colectiv de muncă, a convenţiei colective sau a unor clauze ale acestora pot fi depuse de părţi la instanţele de judecată începînd cu data semnării contractului colectiv de muncă sau a convenţiei colective.     (2) Cererile privind soluţionarea conflictelor colective de muncă referitoare la constatarea legalităţii grevei pot fi depuse de părţi la instanţele de judecată începînd cu data declarării grevei conform art.362.     (3) Cererile indicate la alin.(1) şi (2) se examinează conform art.360.  **Capitolul IV GREVA**  **Articolul 362.** Declararea grevei     (1) Greva reprezintă refuzul benevol al salariaţilor de a-şi îndeplini, total sau parţial, obligaţiile de muncă, în scopul soluţionării conflictului colectiv de muncă declanşat în conformitate cu legislaţia în vigoare.     (2) Greva poate fi declarată în conformitate cu prezentul cod doar în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic şi social ale salariaţilor şi nu poate urmări scopuri politice.     (3) Greva poate fi declarată dacă în prealabil au fost epuizate toate căile de soluţionare a conflictului colectiv de muncă în cadrul procedurii de conciliere prevăzute de prezentul cod.     (4) Hotărîrea privind declararea grevei se ia de către reprezentanţii salariaţilor şi se aduce la cunoştinţa angajatorului cu 48 de ore înainte de declanşare.      (5) Copiile hotărîrii privind declararea grevei pot fi remise, după caz, şi organelor ierarhic superioare ale unităţii, patronatelor, sindicatelor, autorităţilor publice centrale şi locale. **Articolul 363.** Organizarea grevei la nivel de unitate     (1) Înainte de declanşarea grevei în unitate, respectarea procedurii de conciliere (art.359) este obligatorie.     (2) Reprezentanţii salariaţilor exprimă interesele salariaţilor aflaţi în grevă în relaţiile cu angajatorul, patronatele, autorităţile publice centrale şi locale, precum şi în instanţele de judecată, în cazul procedurilor civile şi penale.     (3) Salariaţii aflaţi în grevă, în comun cu angajatorul, au obligaţia, pe durata grevei, să protejeze bunurile unităţii şi să asigure funcţionarea continuă a utilajelor şi instalaţiilor a căror oprire ar putea pune în pericol viaţa şi sănătatea oamenilor sau ar putea cauza prejudicii irecuperabile unităţii.     (4) Participarea la grevă este liberă. Nimeni nu poate fi constrîns să participe la grevă.     (5) Dacă condiţiile tehnologice, de securitate şi igienă a muncii o permit, salariaţii care nu participă la grevă îşi pot continua activitatea la locul lor de muncă.     (6) Pe durata grevei angajatorul nu poate fi împiedicat să-şi desfăşoare activitatea de către salariaţii aflaţi în grevă.      (7) Angajatorul nu poate angaja persoane care să-i înlocuiască pe salariaţii aflaţi în grevă.     (8) Participarea la grevă sau organizarea ei cu respectarea prevederilor prezentului cod nu constituie o încălcare a obligaţiilor de muncă şi nu poate avea consecinţe negative pentru salariaţii aflaţi în grevă.     (9) Pe durata grevei salariaţii îşi menţin toate drepturile ce decurg din contractul individual şi cel colectiv de muncă, din convenţiile colective, precum şi din prezentul cod, cu excepţia drepturilor salariale.     (10) Retribuirea muncii salariaţilor care nu participă la grevă şi staţionează pe motivul desfăşurării acesteia se va efectua conform prevederilor art.80. **Articolul 364**. Organizarea grevei la nivel teritorial     (1) Dreptul de declarare şi organizare a grevei la nivel teritorial aparţine organului sindical teritorial.     (2) Revendicările participanţilor la grevă se examinează de comisiile teritoriale pentru consultări şi negocieri colective, la cererea partenerului social interesat.     (3) Greva se va declara şi se va desfăşura în conformitate cu prezentul cod şi cu convenţia colectivă încheiată la nivel teritorial. **Articolul 365.** Organizarea grevei la nivel de ramură     (1) Dreptul de declarare şi organizare a grevei la nivel de ramură aparţine organului sindical ramural.     (2) Revendicările participanţilor la grevă se examinează de comisia ramurală pentru consultări şi negocieri colective, la cererea partenerului social interesat.     (3) Greva se va declara şi se va desfăşura în conformitate cu prezentul cod şi cu convenţia colectivă încheiată la nivel de ramură. **Articolul 366**. Organizarea grevei la nivel naţional     (1) Dreptul de declarare şi organizare a grevei la nivel naţional aparţine organului sindical naţional-interramural respectiv.     (2) Revendicările participanţilor la grevă se examinează de către Comisia naţională pentru consultări şi negocieri colective, la cererea partenerului social interesat.     (3) Greva se va declara şi se va desfăşura în conformitate cu prezentul cod şi cu convenţia colectivă încheiată la nivel naţional. **Articolul 367.** Locul desfăşurării grevei     (1) Greva se desfăşoară, de regulă, la locul de muncă permanent al salariaţilor.     (2) În cazul nesatisfacerii revendicărilor salariaţilor timp de 15 zile calendaristice, greva poate fi desfăşurată şi în afara unităţii.     (3) Autorităţile administraţiei publice, cu acordul reprezentanţilor salariaţilor, vor stabili locurile publice sau, după caz, încăperile în care urmează a se desfăşura greva.     (4) Desfăşurarea grevei în afara unităţii şi în locurile publice se va efectua în conformitate cu prevederile actelor legislative ce reglementează organizarea şi desfăşurarea 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 viaţa şi sănătatea oamenilor sau atunci cînd consideră că greva a fost declarată ori se desfăşoară cu încălcarea legislaţiei în vigoare.     (2) Cererea de suspendare a grevei se înaintează în instanţa de judecată.     (3) Instanţa de judecată stabileşte termenul pentru examinarea cererii, care nu poate fi mai mare de 3 zile lucrătoare, şi dispune citarea părţilor.     (4) Instanţa de judecată soluţionează cererea în termen de 2 zile lucrătoare şi pronunţă o hotărîre prin care, după caz:     a) respinge cererea angajatorului;     b) admite cererea angajatorului şi dispune suspendarea grevei.     (5) Instanţa de judecată va remite hotărîrea sa părţilor în termen de 48 de ore din momentul pronunţării.     (6) Hotărîrea instanţei de judecată poate fi atacată conform Codului de procedură civilă. **Articolul 369.** Limitarea participării la grevă     (1) Greva este interzisă în perioada calamităţilor naturale, a izbucnirii epidemiilor, pandemiilor, precum şi în perioada stării de urgenţă, 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 şi serviciile de asistenţă medicală urgentă;     b) salariaţii din sistemele de alimentare cu energie şi apă;     c) salariaţii din sistemul de telecomunicaţii;     d) salariaţii serviciilor de dirijare a traficului aerian;     e) persoanele cu funcţie de răspundere din autorităţile publice centrale;     f) colaboratorii organelor ce asigură ordinea publică, ordinea de drept şi securitatea statului, judecătorii instanţelor judecătoreşti, salariaţii din unităţile militare, organizaţiile sau instituţiile Forţelor Armate;     g) salariaţii din unităţile cu flux continuu;      h) salariaţii din unităţile care fabrică producţie pentru necesităţile de apărare a ţării.      (3) Nomenclatorul unităţilor, sectoarelor şi serviciilor, salariaţii cărora nu pot participa la grevă conform alin.(2), se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor şi sindicatelor.     (4) În cazul în care greva este interzisă conform alin.(1) şi (2), conflictele colective de muncă se soluţionează de organele de jurisdicţie a muncii, conform prezentului cod. **Articolul 370.** Răspunderea pentru organizarea grevei ilegale     (1) Pentru declararea şi organizarea grevei ilegale, persoanele vinovate poartă răspundere disciplinară, materială, administrativă şi penală în conformitate cu legislaţia în vigoare.      (2) Instanţa de judecată care a constatat ilegalitatea grevei va obliga persoanele vinovate să repare prejudiciul material şi cel moral cauzate, conform prezentului cod şi altor acte normative în vigoare.  **T i t l u l XIII SUPRAVEGHEREA ŞI CONTROLUL ASUPRA  RESPECTĂRII LEGISLAŢIEI MUNCII  Capitolul I  ORGANELE DE SUPRAVEGHERE ŞI CONTROL**  **Articolul 371.** Organele de supraveghere şi control asupra                              respectării legislaţiei muncii şi a altor acte                              normative ce conţin norme ale dreptului muncii     Supravegherea şi controlul asupra respectării actelor legislative şi a altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, a contractelor colective de muncă şi convenţiilor colective la toate unităţile sînt exercitate de:     a) Inspecţia Muncii;     b) Serviciul Sanitaro-Epidemiologic de Stat;     c) Ministerul Economiei; *[Art.371 lit.c) în redacţia LP109 din 04.06.10, MO131-134/30.07.10 art.443]* d) Serviciul Protecţiei Civile şi Situaţiilor Excepţionale;     e) alte organe abilitate cu funcţii de supraveghere şi 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 ŞI CONTROLUL DE STAT**  **Articolul 372.** Inspecţia Muncii     (1) Inspecţia Muncii este organul central de specialitate, aflat în subordinea Ministerul Muncii, Protecţiei Sociale şi Familiei, care exercită controlul de stat asupra respectării actelor legislative şi a altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, a convenţiilor colective şi a contractelor colective de muncă la toate unităţile, de către angajatori persoane fizice, precum şi în autorităţile publice centrale şi locale. *[Art.372 al.(1) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]* (11) Modul, condiţiile şi procedura efectuării la unităţi 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 Informaţii şi Securitate, Serviciul de Protecţie şi Pază de Stat, Serviciul Grănicerii, Departamentul instituţiilor penitenciare al Ministerului Justiţiei, Centrul pentru Combaterea Crimelor Economice şi Corupţiei organizează activităţi de inspecţie a muncii prin serviciile lor de specialitate, care au competenţă numai pentru structurile din subordine.      **(2) Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informaţii şi Securitate, Serviciul de Protecţie şi Pază de Stat, Serviciul Grănicerii, Departamentul instituţiilor penitenciare al Ministerului Justiţiei, Centrul Naţional Anticorupţie organizează activităţi de inspecţie a muncii prin serviciile lor de specialitate, care au competenţă 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 Inspecţiei Muncii este aprobat de Guvern.     **Articolul 373.** Obiectivele Inspecţiei Muncii     Obiectivele Inspecţiei Muncii sînt:     a) asigurarea aplicării dispoziţiilor actelor normative referitoare la condiţiile de muncă şi la protecţia salariaţilor în exercitarea obligaţiilor lor de muncă;     b) difuzarea informaţiilor despre cele mai eficiente metode şi mijloace privind respectarea legislaţiei muncii;     c) informarea autorităţilor publice competente despre dificultăţile legate de aplicarea legislaţiei muncii. **Articolul 374.** Atribuţiile Inspecţiei Muncii *[Art.374 titlul modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]* (1) Pentru realizarea obiectivelor sale, Inspecţia Muncii exercită următoarele atribuţii: *[Art.374 al.(1) modificat prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]* 1) controlează respectarea dispoziţiilor actelor internaţionale, legislative şi ale altor acte normative, precum şi ale convenţiilor colective” referitoare la:     a) contractele individuale şi cele colective de muncă;     b) carnetele de muncă;     c) timpul de muncă şi timpul de odihnă;     d) retribuirea muncii;     e) munca minorilor şi a femeilor;     f) securitatea şi 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 producţie a prototipurilor de echipamente tehnice şi de echipament individual de protecţie şi 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 şi informare a salariaţilor unităţilor în problemele privind raporturile de muncă, securitatea şi sănătatea în muncă, mediul de muncă.     6) acordă ajutor metodologic şi consultativ salariaţilor şi angajatorilor. *[Art.374 al.(1), pct.6) introdus prin LP8 din 09.02.06, MO83-86/02.06.06 art.362]* 7) exercită alte atribuţii prevăzute de lege. *[Art.374 pct.(7) introdus prin LP60-XVI din 21.03.08, MO115-116/01.07.08 art.441]* (2) Inspecţia Muncii este în drept:     a) să solicite şi să primească de la autorităţile publice centrale şi locale, de la persoane juridice şi fizice informaţiile necesare exercitării atribuţiilor sale;     b) să constate contravenţiile prevăzute la art.55–61 din Codul contravenţional al Republicii Moldova. *[Art.374 al.(2), lit.b) în redacţia 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, instituţii şi                             organizaţii     În realizarea obiectivelor sale, Inspecţia Muncii colaborează cu alte organe, instituţii şi organizaţii care desfăşoară activităţi similare, cu patronatele şi sindicatele. Modalităţile de colaborare se stabilesc prin acordul părţilor.  **Articolul 376**. Drepturile de bază ale inspectorilor de                              muncă     (1) În exerciţiul atribuţiilor de control, la prezentarea legitimaţiei 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 şi de producţie;     b) să solicite şi să primească de la angajatori actele şi informaţiile necesare controlului;     c) să solicite şi să primească explicaţii de la angajatori şi salariaţi (de la reprezentanţii lor);     d) să ceară lichidarea imediată sau într-un termen anumit a abaterilor constatate de la dispoziţiile actelor legislative şi ale altor acte normative referitoare la mediul de muncă şi la protecţia salariaţilor.     (2) Suplimentar la cele prevăzute în alin.(1), inspectorii de muncă cu atribuţii în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă sînt în drept:     a) să dispună sistarea funcţionării (inclusiv prin sigilare, cu indicarea în procesul-verbal de control) a atelierelor, a halelor, a secţiilor, a altor subdiviziuni ale unităţii, sistarea exploatării clădirilor, a edificiilor şi a echipamentelor tehnice, precum şi sistarea lucrărilor şi a proceselor tehnologice, doar în cazul unui pericol iminent de accidentare; *[Art.376 al.(2), lit.a) în redacţia LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]*     b) să propună anularea şi a avizelor privind lansarea în producţie a prototipurilor de echipamente tehnice şi de echipament individual de protecţie şi de lucru, dacă constată că, prin modificarea condiţiilor pentru care au fost prevăzute acestea, nu se respectă cerinţele actelor normative privind protecţia, igiena şi 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 Inspecţia Muncii şi cu prevederile Legii cu privire la principiile de bază de reglementare a activităţii de întreprinzător. *[Art.376 al.(3) introdus prin LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]*  **Articolul 377.** Obligaţiile şi răspunderea inspectorilor                              de muncă     (1) Inspectorii de muncă sînt obligaţi:     a) să se călăuzească în activitatea lor de legislaţia în vigoare;     b) să păstreze confidenţialitate asupra sursei oricărei reclamaţii care semnalează încălcarea dispoziţiilor actelor normative referitoare la muncă, securitatea şi sănătatea în muncă şi să nu dezvăluie angajatorului faptul că respectivul control a fost efectuat în urma unei reclamaţii;     c) să respecte dispoziţiile legislaţiei în vigoare privind nedivulgarea informaţiilor care constituie secret de stat sau secret comercial şi care i-au devenit cunoscute în exerciţiul funcţiunii;     d) să nu participe direct sau indirect în activitatea unităţilor supuse controlului său.     (2) Pentru neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a obligaţiilor lor, inspectorii de muncă poartă răspundere disciplinară, administrativă şi penală în modul stabilit de legislaţia în vigoare.  **Articolul 378.** Independenţa inspectorilor de muncă     (1) În procesul realizării drepturilor şi îndeplinirii obligaţiilor lor, inspectorii de muncă sînt reprezentanţii împuterniciţi ai statului şi 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 atribuţiilor ce le revin. **Articolul 379.** Obligaţiile angajatorului faţă de inspectorii                             de muncă     Angajatorul are faţă de inspectorii de muncă următoarele obligaţii:     a) la prezentarea legitimaţiei de serviciu, să asigure inspectorilor de muncă liberul acces, la orice oră de zi sau de noapte, la locurile de muncă, în încăperile de producţie şi de serviciu pentru efectuarea inspecţiei;     b) să prezinte documentele şi informaţiile solicitate de inspectorul de muncă în timpul efectuării inspecţiei;     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 şi/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 legislaţiei muncii                             şi a altor acte normative ce conţin norme ale                             dreptului muncii     (1) Persoanele vinovate de încălcarea legislaţiei muncii, a altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, a contractelor colective de muncă şi a convenţiilor colective sînt trase la răspundere disciplinară, materială, administrativă şi 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 convenţiei colective pot fi trase suplimentar la răspundere conform prevederilor statutelor unităţilor, patronatelor şi sindicatelor şi/sau ale contractului colectiv de muncă sau ale convenţiei colective. **Articolul 382.** Răspunderea pentru împiedicarea activităţii                             inspectorilor de muncă     Persoanele care împiedică, în orice mod, efectuarea controlului de stat asupra respectării actelor legislative, a altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, a contractelor colective de muncă şi convenţiilor colective, care nu îndeplinesc măsurile obligatorii dispuse de inspectorii de muncă, care ameninţă cu violenţa sau aplică violenţa faţă de inspectorii de muncă, faţă de membrii familiilor lor şi bunurile lor poartă răspundere în conformitate cu legislaţia în vigoare, cu contractele colective de muncă şi cu convenţiile colective. **Articolul 383.** Supravegherea energetică de stat     Supravegherea de stat asupra înfăptuirii măsurilor care asigură funcţionarea în condiţii de siguranţă a instalaţiilor electrice şi de termoficare este exercitată de organul supravegherii energetice de stat în limitele, conform cerinţelor şi 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 şi sanitaro-antiepidemice în toate unităţile se înfăptuieşte de către Serviciul Sanitaro-Epidemiologic de Stat în limitele, conform cerinţelor şi procedurii stabilite în lege. *[Art.384 modificat prin LP280-XVI din 14.12.07, MO94-96/30.05.08 art.349]* **Articolul 385.** Supravegherea şi controlul de stat asupra                              activităţilor nucleare şi radiologice    Supravegherea şi controlul de stat în domeniul activităţilor nucleare şi radiologice sînt exercitate de către Agenţia Naţională de Reglementare a Activităţilor Nucleare şi Radiologice. *[Art.385 în redacţia 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 LEGISLAŢIEI MUNCII  ŞI GARANŢIILE ACTIVITĂŢII LOR**  **Articolul 386**. Drepturile organelor sindicale la efectuarea                             controlului asupra respectării legislaţiei muncii     (1) Organele sindicale au dreptul să efectueze controlul asupra respectării de către angajatori şi reprezentanţii lor a legislaţiei muncii şi a altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii la toate unităţile, indiferent de subordonarea departamentală sau apartenenţa ramurală.     (2) În scopul efectuării controlului asupra respectării legislaţiei muncii şi a altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, sindicatele sau, după caz, reprezentanţii acestora sînt în drept:     a) să constituie inspectorate proprii ale muncii, să numească împuterniciţi pentru securitatea şi sănătatea în muncă, care activează în baza regulamentelor respective, aprobate de organele sindicale naţional-ramurale sau naţional-interramurale;      b) să controleze respectarea actelor legislative şi a altor acte normative privind timpul de muncă şi cel de odihnă, privind salarizarea, securitatea şi sănătatea în muncă şi alte condiţii de muncă, precum şi executarea contractelor colective de muncă şi a convenţiilor colective;     c) să viziteze şi să inspecteze nestingherit unităţile şi subdiviziunile acestora unde activează membrii de sindicat, pentru a determina corespunderea condiţiilor de muncă normelor de securitate şi sănătatea în muncă, şi să prezinte angajatorului propuneri executorii, cu indicarea căilor posibile de eliminare a neajunsurilor depistate;     d) să efectueze, în mod independent, expertiza condiţiilor de muncă şi a asigurării securităţii la locurile de muncă;     e) să solicite şi să primească de la angajatori informaţiile şi actele juridice la nivel de unitate necesare controlului;     f) să participe, în componenţa comisiilor, la cercetarea accidentelor de muncă şi a cazurilor de contractare a bolilor profesionale şi să primească de la angajatori informaţiile privind starea securităţii şi sănătăţii în muncă, inclusiv accidentele de muncă produse şi bolile profesionale atestate;     g) să apere drepturile şi interesele membrilor de sindicat în problemele ce ţin de securitatea şi sănătatea în muncă, de acordarea înlesnirilor, compensaţiilor şi altor garanţii sociale în legătură cu influenţa factorilor de producţie şi ecologici nocivi asupra salariaţilor;     h) să participe în calitate de experţi independenţi în componenţa comisiilor pentru primirea în exploatare a obiectivelor de producţie şi a utilajului;     i) să conteste, în modul stabilit, actele normative care lezează drepturile de muncă, profesionale, economice şi sociale ale salariaţilor, prevăzute de legislaţia în vigoare.     (3) La efectuarea controlului asupra respectării legislaţiei muncii şi altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, sindicatele îşi pot realiza şi alte drepturi prevăzute de legislaţia în vigoare.     (4) La depistarea în unităţi a nerespectării cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă, a tăinuirii accidentelor de muncă şi a cazurilor de contractare a bolilor profesionale ori a cercetării neobiective a acestor fapte, sindicatele sînt în drept să ceară conducătorilor acestor unităţi, autorităţilor publice competente luarea unor măsuri urgente, inclusiv întreruperea lucrărilor şi suspendarea deciziilor angajatorului care contravin legislaţiei cu privire la securitatea şi sănătatea în muncă, tragerea persoanelor vinovate la răspundere în conformitate cu legislaţia în vigoare, cu convenţiile colective şi cu contractele colective de muncă.     (5) Angajatorii sînt obligaţi să examineze, în termen de 7 zile lucrătoare de la data înaintării (înregistrării), cerinţele sindicatelor şi să informeze în scris organul sindical despre rezultatele examinării şi măsurile întreprinse pentru înlăturarea încălcărilor depistate.  **Articolul 387.** Garanţii pentru persoanele alese în organele                              sindicale şi neeliberate de la locul de muncă                              de bază     (1) Persoanele alese în organele sindicale de toate nivelurile şi neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi supuse sancţiunilor disciplinare şi/sau transferate la alt lucru fără acordul preliminar scris al organului ai cărui membri sînt.     (2) Conducătorii organizaţiilor sindicale primare neeliberaţi de la locul de muncă de bază nu pot fi supuşi sancţiunilor disciplinare fără acordul preliminar scris al organului sindical ierarhic superior.      (3) Participanţii la adunările sindicale, la seminarele, conferinţele şi congresele convocate de sindicate, la învăţămîntul sindical sînt eliberaţi de la locul de muncă de bază, pe durata acestora, cu menţinerea salariului mediu.     (4) Membrilor organelor sindicale elective neeliberaţi de la locul de muncă de bază li se acordă timp liber în orele de program pentru a-şi realiza drepturile şi a-şi îndeplini obligaţiile sindicale, cu menţinerea salariului mediu. Durata concretă a timpului de muncă rezervat acestei activităţi se stabileşte în contractul colectiv de muncă.     (5) Încetarea contractului individual de muncă încheiat cu persoanele alese în organele sindicale şi cu conducătorii organelor sindicale neeliberaţi de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea prevederilor prezentului cod.     (6) Îndeplinirea obligaţiilor şi 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 sancţiuni ce le-ar afecta drepturile şi interesele ce decurg din raporturile de muncă. **Articolul 388.** Garanţii pentru persoanele alese în organele                              sindicale şi eliberate de la locul de muncă de                             bază     (1) Salariaţilor al căror contract individual de muncă este suspendat în legătură cu alegerea lor în funcţii elective în organele sindicale, după expirarea mandatului li se acordă locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia – un alt loc de muncă (funcţie) 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 unităţii, reorganizării ei, reducerii numărului sau a statelor de personal, angajatorul respectiv plăteşte persoanelor indicate la alin.(1) o indemnizaţie de eliberare din serviciu egală cu 6 salarii medii lunare.     (3) Salariaţii ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în legătură cu alegerea lor în organele sindicale ale unităţii beneficiază de aceleaşi drepturi şi înlesniri ca şi ceilalţi salariaţi ai unităţii respective.     (4) Concedierea salariaţilor care au fost aleşi în organele sindicale, indiferent de faptul dacă au fost eliberaţi sau nu de la locul de muncă de bază, nu se admite timp de 2 ani după expirarea mandatului, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii sau de comitere de către salariaţii respectivi a unor acţiuni culpabile, pentru care legislaţia în vigoare prevede posibilitatea concedierii. În asemenea cazuri, concedierea se efectuează în temeiuri generale.      (5) În contractele colective de muncă şi în convenţiile colective pot fi prevăzute şi alte garanţii pentru persoanele indicate la alin.(1), (3) şi (4). **Articolul 389.** Apărarea drepturilor şi intereselor de muncă,                             profesionale, economice şi sociale ale salariaţilor                             de către sindicate     Activitatea sindicatelor orientată spre apărarea drepturilor şi intereselor de muncă, profesionale, economice şi sociale ale salariaţilor membri de sindicat este reglementată de prezentul cod, de legislaţia cu privire la sindicate şi de statutele acestora.    **Articolul 390.** Asigurarea condiţiilor pentru activitatea                            organului sindical din unitate     (1) Angajatorul are obligaţia să acorde gratuit organului sindical din unitate încăperi cu tot inventarul necesar, asigurînd condiţiile şi serviciile necesare activităţii acestuia.     (2) Angajatorul pune la dispoziţia organului sindical, potrivit contractului colectiv de muncă, mijloace de transport, de telecomunicaţii şi informaţionale necesare îndeplinirii sarcinilor statutare ale organului sindical respectiv.     (3) Angajatorul efectuează fără plată, în modul stabilit de contractul colectiv de muncă şi/sau de convenţiile colective, colectarea cotizaţiilor de membru al sindicatului şi le transferă lunar pe contul de decontare al organului sindical respectiv. Angajatorul nu este în drept să reţină 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 funcţia electivă se efectuează din contul mijloacelor unităţii, mărimea salariului acestuia stabilindu-se prin negocieri şi indicîndu-se în contractul colectiv de muncă şi/sau în convenţia colectivă.     (5) În unităţile în care este încheiat un contract colectiv de muncă şi/sau asupra cărora îşi produc efectele convenţiile colective, angajatorul, la solicitarea salariaţilor care nu sînt membri de sindicat, reţine din salariul acestora mijloace băneşti şi le transferă lunar la contul de decontare al organului sindical, în condiţiile şi în modul stabilit de contractul colectiv de muncă şi/sau de convenţiile colective.     (6) Măsuri suplimentare pentru asigurarea activităţii sindicatelor pot fi prevăzute în contractul colectiv de muncă şi/sau în convenţiile colective.  **T i t l u l XIV  DISPOZIŢII TRANZITORII ŞI FINALE**  **Articolul 391**      (1) Prezentul cod intră în vigoare la 1 octombrie 2003, cu excepţia prevederilor referitoare la acordarea concediului parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la atingerea vîrstei de 3 ani din art.124 alin.(2) şi art.127 alin.(1), care vor intra în vigoare cu începere de la 1 ianuarie 2004. Pînă la această din urmă dată, persoanele indicate la art.124 alin.(1) şi art.127 alin.(1) vor beneficia de concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de un an şi jumătate şi de indemnizaţia respectivă, prevăzute de dispoziţiile 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.Moldoveneşti din 25 mai 1973 (Veştile Sovietului Suprem şi ale Guvernului R.S.S.Moldoveneşti, 1973, nr.5, art.46), cu modificările ulterioare;     b) Legea nr.1296-XII din 24 februarie 1993 pentru soluţionarea 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 soluţionarea 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 şi alte acte normative în vigoare ce reglementează raporturile de muncă şi alte raporturi nemijlocit legate de acestea se vor aplica în măsura în care nu contravin prezentului cod. **Articolul 392**     (1) Se propune Preşedintelui Republicii Moldova să aducă actele sale normative în concordanţă cu prezentul cod.     (2) Guvernul, în termen de un an de la data publicării prezentului cod:     a) va prezenta Parlamentului propuneri pentru aducerea legislaţiei în vigoare în concordanţă cu dispoziţiile prezentului cod;     b) va prezenta Parlamentului proiectele de acte legislative ce reglementează raporturile de muncă şi alte raporturi nemijlocit legate de acestea ce vor substitui actele normative ale U.R.S.S. şi R.S.S.M. în vigoare;     c) va aduce actele sale normative în concordanţă cu dispoziţiile prezentului cod;     d) va adopta actele normative necesare executării prevederilor prezentului cod;     e) va asigura revizuirea şi abrogarea de către ministere şi departamente a actelor lor normative ce contravin prezentului cod;     f) va întreprinde alte măsuri de punere în aplicare a prezentului cod, de studiere şi aplicare a prevederilor acestuia de către subiecţii de drept.     (3) Reglementarea şi soluţionarea situaţiilor juridice legate de aplicarea legislaţiei muncii, nereglementate sau nesoluţionate la data intrării în vigoare a prezentului cod, se va efectua conform prevederilor acestuia.      PREŞEDINTELE      PARLAMENTULUI                                       Eugenia OSTAPCIUC      Chişinău, 28 martie 2003.     Nr.154-XV. | |

|  |  |
| --- | --- |
| CMM154/2003 Внутренний номер:  326757  [Varianta în limba de stat](http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=326757&lang=1) | [Карточка документа](http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=2&id=326757) |
| http://lex.justice.md/imgcms/stateemblem.png **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, MO113-118/08.06.12 ст.375*](http://lex.justice.md/ru/343454/) [*ЗП120 от 25.05.12, MO103/29.05.12 ст.353; в силу с 01.10.12*](http://lex.justice.md/ru/343359/)[*ЗП254 от 09.12.11, MO25-28/03.02.12 ст.79*](http://lex.justice.md/ru/342043/)[*ЗП65 от 07.04.11, МО110-112/08.07.11 ст.297*](http://lex.justice.md/ru/339149/)[*ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586*](http://lex.justice.md/ru/335898/)[*ЗП109 от 04.06.2010, МО131-134/30.07.2010 ст.443*](http://lex.justice.md/ru/335425/)[*ЗП61 от 23.04.2010, МО61/26.04.2010 ст.179*](http://lex.justice.md/ru/334365/)[*ЗП131-XVIII от 23.12.2009, МО23-24/12.02.2010 ст.35*](http://lex.justice.md/ru/333638/)[*ЗП242-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860*](http://lex.justice.md/ru/330161/)[*ЗП60-XVI  от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441*](http://lex.justice.md/ru/328334/)[*ЗП107-XVI  от 16.05.08, МО107-109/20.06.08 ст.417*](http://lex.justice.md/ru/328199/)[*ЗП115-XVI  от 22.05.08, МО106/17.06.08 ст.407*](http://lex.justice.md/ru/328180/)[*ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08*](http://lex.justice.md/ru/327987/)[*ЗП104-XVI от 20.04.07, MO90-93/29.06.07 cт.397*](http://lex.justice.md/ru/324133/)  [*ЗП269-XVI от 28.07.06, MO120-123/04.08.06 cт.574*](http://lex.justice.md/ru/316821/)[*ЗП8-XVI от 09.02.06, MO83-86/02.06.06 ст.362*](http://lex.justice.md/ru/316208/)[*ЗП294-XV от 28.07.04, MO138-146/13.08.04 ст.747*](http://lex.justice.md/ru/312307/)[*ЗП28 от 13.02.04, MO39-41/05.03.04 ст.226*](http://lex.justice.md/ru/312289/)[*Поправка MO204/26.09.03, стр.6*](http://lex.justice.md/ru/314207/)  *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, MO25-28/03.02.12 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 "малодой 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, унизительную 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;     e) актами органов местного публичного управления;     f) нормативными актами на уровне предприятия;     g) 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:     a) 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;     b) запрещение принудительного (обязательного) труда и дискриминации в сфере трудовых отношений;     c) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;     d) 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;     e) равенство прав и возможностей работников;     f) гарантирование права каждого работника на своевременную, в полном размере и справедливую оплату труда, обеспечивающую ему и его семье достойное существование;     g) обеспечение равенства работников, без всякой дискриминации, при продвижении по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации;     h) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, в том числе права работников на объединение в профессиональные союзы и членство в них и права работодателей на объединение в патронаты и членство в них; *[Ст.5 пкт.h) изменен ЗП60-XVI  от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]*  i) обеспечение права работников на участие в управлении предприятием, осуществляемое в предусмотренных законом формах;     j) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;     k) обязательность полного возмещения работодателем материального и морального ущерба, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;     l) установление государственных гарантий обеспечения прав работников и работодателей, а также осуществление контроля за их соблюдением;     m) обеспечение права каждого работника на защиту своих трудовых прав и свобод, в том числе права на прямое обращение в органы надзора и контроля, органы трудовой юрисдикции;     n) обеспечение права на разрешение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;     o) обязанность сторон коллективных и индивидуальных трудовых договоров соблюдать договорные условия, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и соответственно право работника требовать от работодателя выполнения его обязанностей по отношению к работникам, соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;     p) обеспечение права профессиональных союзов осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства;     r) обеспечение права работников на защиту чести, достоинства и профессиональной репутации в период трудовой деятельности;     s) гарантирование права на обязательное социальное и медицинское страхование работников. **Статья 6.** Неограничение права на труд и свобода труда     (1) Свобода труда гарантирована Конституцией Республики Молдова.     (2) Каждый свободен в выборе места работы, профессии, рода занятий или деятельности.     (3) Никто не может быть обязан работать или не работать на протяжении всей своей жизни на определенном рабочем месте или по определенной профессии, какими бы они ни были.     (4) Любая сделка, совершенная с нарушением положений частей (1), (2) и (3), является недействительной. **Статья 7.** Запрещение принудительного (обязательного) труда     (1) Принудительный (обязательный) труд запрещен.     (2) Принудительный (обязательный) труд означает любой труд или любую службу, к которым лицо принуждается либо на которые оно не давало своего согласия.      (3) Запрещается использование принудительного (обязательного) труда в любой форме, а именно:     a) в качестве меры политического или воспитательного воздействия либо меры наказания за поддержку или выражение политических взглядов или убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;     b) в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;     c) в качестве средства обеспечения трудовой дисциплины;     d) в качестве меры наказания за участие в забастовке;     e) в качестве меры дискриминации по признаку расы, национальности, вероисповедания или социального положения.     (4) К принудительному (обязательному) труду относятся:     a) нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;     b) 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:     a) военная служба или заменяющая ее деятельность лиц, которые согласно закону не проходят обязательную военную службу;     b) труд осужденного лица в период лишения свободы или в случае условно-досрочного освобождения от наказания, осуществляемый в нормальных условиях;     c) 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:     a) заключение, изменение, приостановление действия и расторжение индивидуального трудового договора в порядке, установленном настоящим кодексом;     b) работу согласно условиям индивидуального трудового договора;   c) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации, охраны здоровья и безопасности труда, коллективным трудовым договором и коллективными соглашениями;     d) своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполненной работы;    e) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;     f) полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны здоровья и безопасности труда на рабочем месте;     g) обращение к работодателю, в патронаты, профессиональные союзы, органы центрального и местного публичного управления, органы трудовой юрисдикции;     h) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в соответствии с настоящим кодексом и иными нормативными актами;    i) свободное объединение в профессиональные союзы, в том числе создание профсоюзных организаций и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;     j) участие в управлении предприятием в соответствии с настоящим кодексом и коллективным трудовым договором;   k) ведение коллективных переговоров и заключение через своих представителей коллективного трудового договора и коллективных соглашений, а также на информацию о их выполнении;     l) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов не запрещенными законом способами;     m) разрешение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов, в том числе право на забастовку, в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;     n) 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:     a) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные индивидуальным трудовым договором;     b) выполнять установленные нормы труда;     c) соблюдать правила внутреннего распорядка предприятия и постоянно носить при себе персональное разрешение на допуск к рабочему месту, выданное работодателем; *[Ст.9 ч.(2), пкт.c) в редакции ЗП254 от 09.12.11, MO25-28/03.02.12 ст.79]*     d) соблюдать трудовую дисциплину;     d1) проявлять недискриминационное поведение в отношениях с другими работниками и работодателем;     d2) соблюдать право других работников на профессиональное достоинство; *[Ст.9 ч.(2) пкт.d1) - d2) введены ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]*  e) соблюдать требования по охране здоровья и безопасности труда;     f) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;   g) незамедлительно сообщать работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей или сохранности имущества работодателя;     h) уплачивать в установленном порядке взносы обязательного государственного социального страхования и взносы обязательного медицинского страхования;     i) выполнять другие обязанности, предусмотренные действующим законодательством, коллективным трудовым договором и коллективными соглашениями. *[Ст.9 пкт.h) и i) введены ЗП60-XVI  от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]*  **Статья 10.** Права и обязанности работодателя     (1) Работодатель имеет право:     a) заключать, изменять, приостанавливать действие и расторгать индивидуальные трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных настоящим кодексом и иными нормативными актами;     b) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя;     c) поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;     d) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;     e) издавать нормативные акты на уровне предприятия;     f) создавать патронаты в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.     (2) Работодатель обязан:     a) соблюдать законы и иные нормативные акты, условия коллективного трудового договора и коллективных соглашений;     b) соблюдать условия индивидуальных трудовых договоров;     с) 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.c) в редакции ЗП254 от 09.12.11, MO25-28/03.02.12 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, MO25-28/03.02.12 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 увольнении;      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;     o) осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством;     p) возмещать причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей материальный и моральный ущерб в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;     r) 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 е) 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;     c) территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда и социальной сфере в административно-территориальных единицах второго уровня;     d) уровень предприятия, устанавливающий конкретные взаимные обязательства работников и работодателей в сфере труда и социальной сфере. **Статья 19.** Формы социального партнерства     Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:   a) коллективные переговоры по разработке проектов коллективных трудовых договоров, коллективных соглашений и их заключение на двух- и трехсторонней основе через представителей сторон социального партнерства;     b) участие в рассмотрении проектов нормативных актов и предложений, касающихся социально-экономических реформ, в совершенствовании трудового законодательства, обеспечении гражданского примирения, разрешении коллективных трудовых конфликтов;     c) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;     d) участие работников (их представителей) в управлении предприятием.  **Глава II  ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ**  **Статья 20.** Представители работников в социальном партнерстве   (1) Представителями работников в социальном партнерстве являются профсоюзные органы на уровне предприятия, на территориальном, отраслевом и национальном уровнях, уполномоченные в соответствии с уставами профессиональных союзов и действующим законодательством.     (2) Интересы работников предприятия в социальном партнерстве при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении и дополнении коллективного трудового договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении предприятием представляют профсоюзный орган предприятия, а в случае его отсутствия – иные представители, избираемые работниками предприятия.     (3) Интересы работников в социальном партнерстве на территориальном, отраслевом и национальном уровнях при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении и дополнении коллективных соглашений, разрешении коллективных трудовых конфликтов, в том числе касающихся заключения, изменения или дополнения коллективных соглашений, при осуществлении контроля за их выполнением представляют соответствующие профсоюзные органы. **Статья 21.** Избранные представители работников      (1) Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный орган представлять их интересы в трудовых отношениях с работодателем.     (2) На предприятии, где не созданы профсоюзы, интересы работников могут быть защищены избранными ими представителями.     (3) Работники избирают своих представителей на общем собрании (конференции) работников числом голосов не менее половины от общего числа работников (делегатов) предприятия.      (4) Число избираемых представителей работников устанавливается общим собранием (конференцией) работников исходя из общей численности работников предприятия.     (5) Полномочия избранных представителей работников, порядок осуществления полномочий, а также сроки и пределы мандата представителей устанавливаются общим собранием (конференцией) работников в нормативном акте на уровне предприятия. *[Ст.21 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:     a) на национальном уровне – Национальная комиссия по консультациям и коллективным переговорам;     b) на отраслевом уровне – отраслевые комиссии по консультациям и коллективным переговорам;     c) на территориальном уровне – территориальные комиссии по консультациям и коллективным переговорам;     d) на уровне предприятия – комиссии по социальному диалогу работодатель – работники.     (2) Создание и деятельность комиссий национального, отраслевого и территориального уровней, предусмотренных пунктами a) – c) 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:     a) формы, системы и размеры оплаты труда;     b) выплата пособий, компенсаций;     c) механизм регулирования оплаты труда с учетом уровня инфляции и достижения экономических показателей, предусмотренных коллективным трудовым договором;     d) рабочее время и время отдыха, а также вопросы, касающиеся порядка предоставления и продолжительности отпусков;     e) улучшение условий и охраны 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]*  f) соблюдение интересов работников при приватизации предприятия и жилищного фонда, находящегося на его балансе;     g) 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:     a) оплаты труда;     b) условий и охраны здоровья и безопасности труда;     c) режима труда и отдыха;     d) развития социального партнерства;     e) иных вопросов, определенных сторонами. **Статья 36.** Содержание и структура коллективного соглашения     Содержание и структура коллективного соглашения определяются по соглашению между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в коллективное соглашение. **Статья 37.** Порядок разработки проекта коллективного соглашения и его заключения     (1) Проект коллективного соглашения разрабатывается в процессе коллективных переговоров.     (2) Ведение переговоров, заключение и изменение условий коллективного соглашения соответствующего уровня, требующих вложения бюджетных средств, осуществляются сторонами, как правило, до разработки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия коллективного соглашения.     (3) Порядок и сроки разработки проекта коллективного соглашения и его заключения устанавливаются органом социального партнерства соответствующего уровня.     (4) Неразрешенные разногласия являются предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с настоящим кодексом и иными нормативными актами.     (5) Коллективное соглашение подписывается представителями сторон. **Статья 38.** Действие коллективного соглашения      (1) Коллективное соглашение, заключенное на национальном уровне (генеральное соглашение), вступает в силу со дня его опубликования в Официальном мониторе Республики Молдова.     (2) Коллективные соглашения других уровней вступают в силу со дня их регистрации в соответствии со статьей 40 либо со дня, указанного в тексте соглашения, но не ранее дня регистрации.     (3) Срок действия коллективного соглашения устанавливается сторонами и не может быть менее одного года.      (4) В случае, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких коллективных соглашений, приоритет имеют наиболее благоприятные для них условия этих соглашений.     (5) Действие коллективного соглашения распространяется на работников и работодателей, уполномочивших своих представителей на участие в коллективных переговорах, разработку и заключение коллективного соглашения от их имени, на соответствующие органы публичной власти в пределах взятых ими обязательств, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.     (6) Действие коллективного соглашения распространяется на всех работодателей, являющихся членами патроната, заключившего соглашение. Прекращение членства в патронате не освобождает работодателя от выполнения условий соглашения, заключенного в период его членства в патронате. Работодатель, вступивший в патронат в период действия коллективного соглашения, обязан выполнять положения данного соглашения.     (7) Порядок опубликования коллективных соглашений, заключенных на отраслевом и территориальном уровнях, устанавливается сторонами. **Статья 39.** Изменение и дополнение коллективного соглашения     Изменение и дополнение коллективного соглашения производятся в порядке, установленном настоящим кодексом для его заключения. **Статья 40.** Регистрация коллективного трудового  договора и коллективного соглашения     (1) Коллективный трудовой договор в течение семи календарных дней со дня заключения направляется одной из подписавших его сторон на регистрацию в территориальную инспекцию труда. *[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:     a) 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]*   b) запроса мнения представителей работников по вопросам, затрагивающим права и интересы трудового коллектива;     c) сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства; а также     d) 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 b) 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:     a) фамилию и имя работника;     b) идентификационные реквизиты работодателя;      c) срок договора;     d) дату вступления в силу договора;     d1) специальность, профессию, квалификацию, должность; *[Ст.42 ч.(2) пкт.d1) введен ЗП60-XVI  от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]*   e) должностные функции;     f) риски, сопутствующие должности;     g) права и обязанности работника;     h) права и обязанности работодателя;     i) условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, надбавки, премии и материальную помощь;     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;     р) условия социального страхования;     r) условия медицинского страхования.     (2) Индивидуальный трудовой договор может содержать и иные условия, не противоречащие действующему законодательству.     (3) Запрещается установление в индивидуальном трудовом договоре условий, ухудшающих положение работника по сравнению с действующими нормативными актами, коллективными соглашениями и коллективным трудовым договором.     (4) Если работнику предстоит работать за рубежом, работодатель обязан своевременно предоставить в его распоряжение всю информацию, предусмотренную частью (1), и дополнительно следующую информацию:     a) продолжительность работы за рубежом;      b) валюта, в которой будет оплачиваться труд, а также форма оплаты;     c) компенсации и преимущества в денежном и/или натуральном выражении, связанные с переездом;      d) особые условия страхования.     (5) При приеме на работу в Республике Молдова иностранных граждан принимаются во внимание также положения межгосударственных (межправительственных) актов, стороной которых является Республика Молдова, касающиеся правового статуса этих лиц. *[Ст.49 ч.(5) введена ЗП8-XVI от 09.02.06, MO83-86/02.06.06 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:     a) 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.a) изменен ЗП60-XVI  от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]*   b) 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;     c) с лицами, откомандированными на работу за пределы Республики Молдова;     d) на время стажировки и профессиональной подготовки работника на другом предприятии;     e) с лицами, обучающимися по дневной форме обучения;     f) 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;     g) 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.g) в редакции ЗП91 от 26.04.12, MO113-118/08.06.12 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) c 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. Заключению 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 индивидуальным 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:     a) 15 календарных дней при заключении индивидуального трудового договора на срок от трех до шести месяцев;     b) 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:     a) молодых специалистов; *[Ст.62 пкт.а) в редакции ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]* b) лиц в возрасте до восемнадцати лет;     c) лиц, поступающих на работу по конкурсу;     d) лиц, поступающих на работу в порядке перевода с другого предприятия;     e) 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;     c) 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, MO83-86/02.06.06 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]*  a) срока договора; *[Ст.68 ч.(2) пкт.b) исключен ЗП60-XVI  от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]* c) специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных статьей 51, и др.);     d) размера оплаты труда;     e) режима труда и отдыха;     f) специальности, профессии, квалификации, должности;     g) характера и порядка предоставления льгот, если такие предусмотрены договором. *[Ст.68 ч.(2) пкт.g) 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-XVI  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-XVI  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 a) и b) 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 x) 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-XVI  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 b) 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-XVI от 09.02.06, MO83-86/02.06.06 ст.362]* **Статья 76.** Приостановление действия индивидуального                          трудового договора по обстоятельствам,                          не зависящим от воли сторон     Действие индивидуального трудового договора приостанавливается по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:     a) отпуск по беременности и родам;     b) болезнь или травма; *[Ст.76 пкт.c) исключен ЗП60-XVI  от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]* d) карантин;     e) призыв на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу;     f) форс-мажорные обстоятельства, подтвержденные в установленном порядке, не влекущие прекращения трудовых отношений;      g) 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 оcмотра;     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.е) изменен ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]     [Ст.77 пкт.е) изменен ЗП60-XVI  от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]* е1) откомандирование; *[Ст.77 пкт.е1) 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.c) 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:     a) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статьи 82, 305 и 310);     b) 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:      a) смерть работника, признание его умершим или безвестно отсутствующим решением судебной инстанции;     b) смерть работодателя – физического лица, признание его умершим или безвестно отсутствующим решением судебной инстанции;     c) признание договора недействительным решением судебной инстанции – со дня вступления решения в законную силу, за исключением случаев, предусмотренных частью (3) статьи 84;     d) 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.f) 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.i) изменен ЗП60-XVI  от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]*     j) форс-мажорные обстоятельства, подтвержденные в установленном порядке, исключающие 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 a) 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:     a) неудовлетворительный результат испытательного срока работника (часть (2) статьи 63);     b) ликвидация предприятия либо прекращение деятельности работодателя – физического лица;     c) сокращение численности или штата работников предприятия;     d) установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению;     e) установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии;     f) смена собственника предприятия (в отношении руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера);     g) неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее применялись дисциплинарные взыскания;     h) отсутствие на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;     i) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного в порядке, предусмотренном в пункте k) статьи 76;     j) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества предприятия, установленное решением судебной инстанции или органа, в компетенцию которого входит применение административных взысканий;     k) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, если эти действия могут служить основанием для утраты доверия работодателя к данному работнику;     l) неоднократное в течение года грубое нарушение устава учебного заведения педагогическим работником (статья 301);     m) совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с занимаемой должностью;     n) применение (в том числе однократное) педагогическим работником к воспитанникам физического или психического насилия (статья 301);     o) подписание руководителем предприятия (филиала, подразделения), его заместителями или главным бухгалтером необоснованного правового акта, причинившего материальный ущерб предприятию;     p) однократное грубое нарушение своих служебных полномочий руководителем предприятия, его заместителями или главным бухгалтером;     r) 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;     x) 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 c), 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; *[Ст.88 ч.(1) пкт.с) в редакции ЗП60-XVI  от 21.03.08, МО115-116/01.07.08 ст.441]* 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 работниках за два месяца до увольнения;     h) обращения в профсоюзный орган за согласием на увольнение работников в порядке, установленном настоящим кодексом;     i) уведомления не менее чем за три месяца профсоюзных органов предприятия и соответствующей отрасли о реорганизации или ликвидации предприятия, влекущих массовое сокращение рабочих мест, и ведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов работников. Критерии массового сокращения рабочих мест устанавливаются коллективными соглашениями.     (2) В случае неиздания приказа (распоряжения, решения, постановления) об увольнении работника по истечении двухмесячного срока после предварительного извещения эта процедура не может быть повторена в течение 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 a), b), f), g) и i) части (1). *[Ст.88 ч.(4) введена ЗП8-XVI от 09.02.06, MO83-86/02.06.06 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:     a) обязательную компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе в размере не менее средней заработной платы работника за этот период;     b) возмещение дополнительных расходов, связанных с обжалованием перевода на другую работу или освобождения от работы (консультация специалистов, судебные расходы и др.);     c) 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:     a) 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;     b) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться действующим законодательством;     c) все персональные данные работника следует получать у него самого или из указанного им источника;     d) 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;     e) 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;     f) 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;     g) 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;     i) 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:     a) 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;     b) не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;     c) 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;     d) 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;     e) не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением сведений, касающихся возможности выполнения работником своих трудовых обязанностей;     f) 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:     a) получение полной информации о своих персональных данных и порядке их обработки;     b) 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;     c) определение своих представителей для защиты своих персональных данных;     d) доступ к относящимся к нему медицинским данным, в том числе через медицинского работника по его выбору;     e) 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;     f) 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:      a) 24 часа – для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет;     b) 35 часов – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;     c) 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 работaть 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:     a) для производства работ в целях обороны страны, предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;     b) 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:     a) 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;     b) 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;     c) для производства работ в случае возникновения обстоятельств, могущих повлечь порчу или гибель имущества предприятия, в том числе сырья, материалов и готовой продукции;     d) 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, cовмещающие 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, MO25-28/03.02.12 ст.79]     [Ст.111 абз.1 изменен  ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]* a) 1 января – Новый год;     b) 7 и 8 января – Рождество Христово;     c) 8 марта – Международный женский день;     d) первый и второй дни Пасхи по церковному календарю;     e) второй понедельник после Пасхи (Радуница);     f) 1 мая – День международной солидарности трудящихся;      g) 9 мая – День Победы и памяти героев, павших за независимость Родины;     h) 27 августа – День независимости; *[Ст.111 ч.(1) пкт.h) в редакции ЗП61 от 23.04.2010, МО61/26.04.2010 ст.179]* i) 31 августа – праздник “Лимба ноастрэ”;     j) престольный праздник населенного пункта, установленный согласно закону местным советом муниципия, города, коммуны, села.     (2) В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна в связи с производственно-техническими условиями (непрерывно действующие предприятия), работы, вызванные необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.     (3) Не допускается привлечение к работе в нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин, женщин, находящихся в послеродовом отпуске. *[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) введенa 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:     a) время фактической работы;     b) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и полностью или частично средняя заработная плата;     c) время вынужденного отсутствия на работе в случае незаконного освобождения или незаконного перевода на другую работу и последующего восстановления на работе;     d) 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;    e) 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:     a) время отсутствия работника на работе без уважительных причин (прогула);     b) время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста шести лет;     c) время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней;     d) период приостановления действия индивидуального трудового договора, кроме случаев, предусмотренных пунктами а)–d) статьи 76 и пунктом b) 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:     a) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;     b) работникам в возрасте до восемнадцати лет;     c) 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-XVI  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 cовмещены или разделены на части по его письменному заявлению. *[Ст.118 ч.(3) изменена ЗП60-XVI  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-XVI  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 m) 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-XVI  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, бабкой, 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 статьей 127.     (4) Ежегодные оплачиваемые отпуска согласно частям (1) – (3) предоставляются работникам независимо от стажа работы на данном предприятии. **Статья 126.** Дополнительный отпуск без сохранения                            заработной платы по уходу за ребенком                            в возрасте от трех до шести лет     (1) Кроме отпуска по беременности и родам и частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщине, а также лицам, указанным в части (4) статьи 124, предоставляется по их письменному заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до шести лет с сохранением места работы (должности).     (2) Во время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком женщина или лица, указанные в части (4) статьи 124, по их письменному заявлению могут работать в условиях неполного рабочего времени или на дому.     (3) Время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы засчитывается в трудовой стаж, в том числе стаж работы по специальности, если действие индивидуального трудового договора не было приостановлено в соответствии с пунктом а) части (1) статьи 78.     (4) Время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы не засчитывается в трудовой стаж, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, и в страховой стаж в соответствии с законом.  **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-XVI 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-XVI 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-XVI 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-XVI 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-XVI 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-XVI 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-XVI 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-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]*     (4) Тарифная сетка устанавливается следующим образом:     a) 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-XVI от 20.11.08, МО237-240/31.12.08 ст.860]* b) 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, MO25-28/03.02.12 ст.79]     [Ст.136 ч.(5) в редакции ЗП242-XVI 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-XVI 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, MO25-28/03.02.12 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:     a) не реже двух раз в месяц – для работников, труд которых оплачиваетcя повременно или сдельно;     b) не реже одного раза в месяц – для работников, труд которых оплачиваетcя 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:     a) в случае прекращения индивидуального трудового договора с работником, продолжающим работать до дня освобождения, – в день освобождения;     b) 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 cоответствующие средства и необходимые документы на получение денег для выплаты заработной платы были представлены в срок, а банки не обеспечили клиентов наличностью, банки выплачивают за счет собственных средств пеню в размере 0,2 процента от суммы задолженности за каждый день просрочки.     (2) Должностные лица банков, органов публичной власти и предприятий, виновные в несвоевременной выплате заработной платы, несут материальную, дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в соответствии с законом. **Статья 147.** Запрещение ограничения работника в свободном                            распоряжении заработанными средствами      Запрещается ограничивать работника в свободном распоряжении заработанными им средствами, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством. **Статья 148.** Удержания из заработной платы     (1) Удержания из заработной платы работника могут производиться только в случаях, предусмотренных настоящим кодексом и иными нормативными актами.     (2) Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут производиться по приказу (распоряжению, решению, постановлению) работодателя:     a) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы;     b) для возвращения сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;     c) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом в другую местность либо на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размера удержаний;     d) для возмещения материального ущерба, причиненного предприятию по вине работника (статья 338).     (3) В случаях, указанных в части (2), работодатель вправе издать приказ (распоряжение, решение, постановление) об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса или погашения задолженности, со дня осуществления ошибочно исчисленной выплаты или установления материального ущерба. Если этот срок был пропущен либо работник оспаривает основание или размер удержания, спор рассматривается судебной инстанцией по заявлению работодателя или работника (статьи 349–355).     (4) При освобождении работника до истечения того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, работодатель может удержать из его заработной платы сумму, выплаченную за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник прекратил или приостановил свою деятельность по основаниям, указанным в пункте 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-XVI  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, MO25-28/03.02.12 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, MO25-28/03.02.12 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, MO25-28/03.02.12 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-XVI 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-XVI 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]* a) работникам со сдельной оплатой труда – не менее чем по двойным сдельным расценкам;     b) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, – в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;     c) 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-XVI  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-XVI 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-XVI 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-XVI 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-XVI 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-XVI от 09.02.06, MO83-86/02.06.06 ст.362]*  **Глава V НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**  **Статья 166.** Гарантии в области нормирования труда     Работникам гарантируются:     a) методологическое содействие государства в организации нормирования труда;   b) 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:     a) исправное состояние машин, станков и приспособлений;     b) своевременное обеспечение технической документацией;     c) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работ, и их своевременная доставка;     d) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергии;     e) 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:     a) при направлении в служебную командировку;     b) при переезде на работу в другую местность;     c) при совмещении работы с обучением;     d) при прекращении индивидуального трудового договора; а также     e) в других случаях, предусмотренных настоящим кодексом и иными нормативными актами.  **Глава II ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ПРИ НАПРАВЛЕНИИ В СЛУЖЕБНУЮ КОМАНДИРОВКУ И ПЕРЕЕЗДЕ НА РАБОТУ В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ**  **Статья 174.** Служебная командировка     (1) Служебной командировкой является направление работника согласно приказу (распоряжению, решению, постановлению) работодателя на определенный срок для выполнения трудовых обязанностей вне постоянного места работы.     (2) Служебные поездки работников, постоянная работа которых имеет мобильный или разъездной характер, а также выполнение геологоразведочных, геодезических и топографических работ в полевых условиях служебными командировками не признаются, если работодатель предоставил необходимый служебный транспорт. **Статья 175.** Гарантии при направлении в служебную командировку     Работнику, направленному в служебную командировку, гарантируются сохранение места работы (должности) и средней заработной платы, а также возмещение расходов, связанных с командировкой. **Статья 176.** Возмещение расходов, связанных                          со служебной командировкой     (1) В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику:     a) расходы по проезду туда и обратно;     b) расходы по найму жилья;     c) суточные;     d) иные расходы, связанные с командировкой.     (2) Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, утверждаются Правительством. Хозрасчетные предприятия могут устанавливать в коллективном трудовом договоре более высокие размеры возмещения указанных расходов. **Статья 177.** Возмещение расходов при переезде                            на работу в другую местность     (1) При переезде работника по предварительной письменной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:     a) расходы по переезду работника, членов его семьи, а также провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику необходимый транспорт);     b) 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, MO83-86/02.06.06 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 b) и c) части (1) статьи 86);     b) 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 e) части (1) статьи 86). *[Ст.184 ч.(1) пкт.b) 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 g) – k), m), o) – r) 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 f) 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 b) части (1) статьи 86) либо сокращением численности или штата работников (пункт c) 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]*  b) 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:     а) установлением факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению либо вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии (пункты d) и e) части (1) статьи 86);     b) восстановлением на работе согласно судебному решению работника, выполнявшего ранее данную работу (пункт t) части (1) статьи 86);     с) отказом работника от переезда в другую местность в связи с перемещением в эту местность предприятия (пункт y) части (1) статьи 86).     (3) Работники, индивидуальный трудовой договор которых приостановлен в связи с призывом на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу (пункт e) статьи 76) либо подавшие в отставку в связи с нарушением работодателем индивидуального или коллективного трудового договора (часть (2) статьи 85), получают пособие, предусмотренное частью (2).     (4) Выплата выходного пособия и средней месячной заработной платы осуществляется по прежнему месту работы.     (5) В индивидуальном или коллективном трудовом договоре могут быть предусмотрены и иные случаи выплаты выходного пособия, его больший размер, а также более продолжительные сроки сохранения заработной платы.  **Глава V ДРУГИЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**  **Статья 187.** Гарантии работникам, избранным                            на выборные должности     Работнику, индивидуальный трудовой договор которого был приостановлен в связи с избранием его на выборную должность согласно действующему законодательству (пункт d) части (1) статьи 78), после прекращения его полномочий на выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) на том же либо, с согласия работника, на другом предприятии. **Статья 188.** Гарантии на время исполнения государственных                            или общественных обязанностей     (1) На время исполнения государственных или общественных обязанностей, если согласно действующему законодательству эти обязанности должны осуществляться в рабочее время, работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и средней заработной платы в соответствии с частью (2).     (2) Средняя заработная плата сохраняется работнику в случаях исполнения следующих государственных и общественных обязанностей:     а) явка по вызову в органы уголовного преследования, к прокурору, в судебную инстанцию в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, процессуального ассистента;     b) участие в качестве члена добровольной пожарной дружины в ликвидации пожара или аварии; а также      с) в случаях исполнения иных государственных или общественных обязанностей, предусмотренных действующим законодательством. **Статья 189.** Гарантии и компенсации работникам,                            призванным на срочную военную, сокращенную                            военную или гражданскую службу , а также на военные сборы     Работники, призванные на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу, а также на военные сборы пользуются гарантиями и компенсациями, предусмотренными действующим законодательством. *[Ст.189  изменена ЗП104-XVI от 20.04.07, MO90-93/29.06.07 cт.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-XVI  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;     b) соблюдения принципа недискриминации, недопущения сексуального домогательства и любой формы ущемления профессионального достоинства; *[Ст.199 ч.(1) пкт.b) в редакции ЗП168 от 09.07.2010, МО160-162/07.09.2010 ст.586]*  с) прав, обязанностей и ответственности работодателя и работников;     d) дисциплины труда на предприятии;     е) дисциплинарных проступков и санкций, применяемых в соответствии с действующим законодательством;     f) дисциплинарной процедуры;     g) режима труда и отдыха.     (2) Правила внутреннего распорядка предприятия могут содержать и другие положения, касающиеся иных вопросов регулирования трудовых отношений на предприятии.     (3) Правила внутреннего распорядка предприятия доводятся работодателем до сведения работников под расписку и влекут юридические последствия для них со дня ознакомления с правилами.     (4) Обязанность ознакомления работников под расписку с содержанием правил внутреннего распорядка предприятия должна быть исполнена работодателем в течение пяти рабочих дней со дня их утверждения.     (5) Порядок ознакомления каждого работника с содержанием правил внутреннего распорядка предприятия устанавливается непосредственно в правилах.     (6) Правила внутреннего распорядка предприятия вывешиваются во всех его структурных подразделениях.     (7) Любое изменение или дополнение правил внутреннего распорядка предприятия осуществляется с соблюдением положений статьи 198. **Статья 200.** Дисциплинарные уставы и положения     В некоторых отраслях национальной экономики к отдельным категориям работников применяются дисциплинарные уставы и положения, утвержденные Правительством.  **Глава II ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**  **Статья 201.** Дисциплина труда     Дисциплина труда представляет собой обязанность всех работников подчиняться определенным правилам поведения, установленным в соответствии с настоящим кодексом, другими нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективными и индивидуальными трудовыми договорами, а также нормативными актами на уровне предприятия, в том числе правилами внутреннего распорядка предприятия. **Статья 202.** Обеспечение дисциплины труда   Дисциплина труда обеспечивается на предприятии путем создания работодателем экономических, социальных, правовых и организационных условий для нормального высокопроизводительного труда, воспитания у работников сознательного отношения к труду, применения поощрений и вознаграждений за добросовестный труд, а также взысканий за совершение дисциплинарных проступков. **Статья 203.** Поощрения за успехи в работе     (1) За успехи в работе работодатель может применять следующие виды поощрений:     а) объявление благодарности;     b) премирование;     с) 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;     b) выговор;     с) строгий выговор;d) увольнение (по основаниям, предусмотренным пунктами g) – r) части (1) статьи 86).     (2) Действующим законодательством в отношении некоторых категорий работников могут предусматриваться и другие дисциплинарные взыскания.     (3) Применение за нарушение трудовой дисциплины штрафов или любых других денежных дисциплинарных взысканий запрещается.     (4) За один и тот же дисциплинарный проступок не может быть применено более одного дисциплинарного взыскания.     (5) При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка и другие объективные обстоятельства. **Статья 207.** Органы, полномочные применять                            дисциплинарные взыскания     (1) Дисциплинарное взыскание применяется органом, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения или назначения на должность) данного работника.     (2) Дисциплинарные взыскания на работников, несущих дисциплинарную ответственность в соответствии с дисциплинарными уставами или положениями и иными нормативными актами, могут налагаться также органами, вышестоящими по отношению к указанным в части (1).     (3) Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены (пункт d) части (1) статьи 206) только по решению избравшего их органа и только на законных основаниях. **Статья 208.** Порядок применения дисциплинарных взысканий     (1) До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме о совершенном проступке. В случае отказа работника дать затребованное объяснение составляется соответствующий акт, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.     (2) При определенной степени тяжести проступка, совершенного работником, работодатель может организовать и служебное расследование. В ходе служебного расследования работник вправе объяснить свою позицию и представить лицу, уполномоченному вести расследование, все доказательства и обоснования, которые считает необходимыми. **Статья 209.** Сроки применения дисциплинарных взысканий     (1) Дисциплинарное взыскание применяется, как правило, сразу же после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, без учета времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном или медицинском отпуске.     (2) Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-экономической деятельности – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. **Статья 210.** Применение дисциплинарного взыскания     (1) Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении, решении, постановлении), в котором в обязательном порядке указываются:     а) фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания;     b) 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, деконцентрированная 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:     а) фамилию и имя или наименование сторон;     b) указание на профессию, специальность, квалификацию, которую получит ученик или работник;     с) обязанности работодателя по созданию условий для обучения в соответствии с положениями договора;     d) срок договора;     е) 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)–r) части (1) статьи 86) до истечения срока, предусмотренного договором согласно пункту е). *[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;     b) сверхурочная работа;     с) работа в ночное время;     d) откомандирование, не связанное с профессиональной подготовкой.     (5) Действие ученического договора, договора непрерывной профессиональной подготовки начинается со дня, указанного в договоре, с продлением на период медицинского отпуска и в иных случаях, предусмотренных договором. **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:      a) обеспечение приоритета жизни, физической целостности и здоровья работников;      b) принятие и применение нормативных актов об охране здоровья и безопасности труда;      c) координация деятельности в области охраны здоровья и безопасности труда, а также охраны окружающей среды;      d) государственный надзор и контроль за соблюдением нормативных актов в области охраны здоровья и безопасности труда;      e) содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны здоровья и безопасности труда;      f) расследование, учет и информирование о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;      g) защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;      h) 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, MO25-28/03.02.12 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                           восемнадцати лет при увольнении     Увольнение работников в возрасте до восемнадцати лет, за исключением случая ликвидации предприятия, допускается только с письменного согласия территориального агентства занятости населения с соблюдением общих условий увольнения, предусмотренных настоящим кодексом.  **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:     a) в случае освобождения от должности руководителя предприятия-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности;     b) в связи с изданием юридически обоснованного приказа (распоряжения, решения, постановления) уполномоченного органа или собственника предприятия о досрочном прекращении индивидуального трудового договора;     c) 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 b) 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                           трудового договора на срок до двух месяцев     Заключение индивидуального трудового договора на срок до двух месяцев осуществляется в случаях, предусмотренных пунктом b) статьи 55, и в порядке, установленном настоящим кодексом и другими нормативными актами. **Статья 276.** Привлечение к работе в выходные                            и нерабочие праздничные дни     (1) Работники, заключившие индивидуальный трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия.     (2) Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, предусмотренном статьей 158. **Статья 277.** Отпускное пособие     (1) Работникам, заключившим индивидуальный трудовой договор на срок до двух месяцев, при прекращении договора в связи с истечением срока его действия выплачивается пособие за неиспользованные дни отпуска.     (2) Порядок исчисления отпускного пособия, предусмотренного частью (1), устанавливается Правительством. **Статья 278.** Прекращение индивидуального                            трудового договора     (1) Работник, заключивший индивидуальный трудовой договор на срок до двух месяцев, вправе досрочно расторгнуть его, письменно предупредив об этом работодателя не менее чем за три календарных дня.     (2) Работодатель обязан предупредить работника приказом (распоряжением, решением, постановлением) под расписку о прекращении в связи с истечением срока индивидуального трудового договора не менее чем за три календарных дня.  **Глава VII ТРУД РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ**  **Статья 279.** Сезонные работы     (1) Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода календарного года (сезона), не превышающего шести месяцев.     (2) Перечень сезонных работ утверждается Правительством. **Статья 280.** Условия заключения индивидуального трудового договора с работниками,                            принимаемыми для выполнения сезонных работ     (1) Условие о сезонном характере работы должно быть указано в индивидуальном трудовом договоре (пункт b) статьи 55).     (2) При приеме работников на сезонные работы испытательный срок не может превышать двух календарных недель. **Статья 281.** Отпускное пособие     (1) Работникам, занятым на сезонных работах, при прекращении индивидуального трудового договора в связи с завершением сезона, выплачивается пособие за неиспользованные дни отпуска.     (2) Порядок исчисления отпускного пособия, предусмотренного частью (1), устанавливается Правительством. **Статья 282.** Прекращение индивидуального                            трудового договора с работниками,                           занятыми на сезонных работах     (1) Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении индивидуального трудового договора не менее чем за семь календарных дней.     (2) Работодатель обязан предупредить в письменной форме под расписку работника, занятого на сезонных работах, о прекращении индивидуального трудового договора в связи с истечением его срока не менее чем за семь календарных дней.     (3) При расторжении индивидуального трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельной средней заработной платы.  **Глава VIII  ТРУД РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ – ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ**  **Статья 283.** Особенности индивидуального трудового договора,                            заключаемого работником с работодателем – физическим лицом     (1) При заключении индивидуального трудового договора с работодателем – физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную действующим законодательством работу, определенную договором.  (2) Индивидуальный трудовой договор, заключенный в письменной форме, содержит в обязательном порядке все условия, предусмотренные статьей 49.     (3) Работодатель – физическое лицо обязан:     а) письменно оформить индивидуальный трудовой договор с работником и зарегистрировать этот договор в соответствующем органе местного публичного управления, который отправляет его копию в территориальную инспекцию труда;     b) уплачивать взносы государственного социального страхования и другие обязательные платежи в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством;     с) 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                            трудового договора     Об изменении условий, предусмотренных индивидуальным трудовым договором, работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней. **Статья 287.** Прекращение индивидуального  трудового договора     (1) Работник, заключивший индивидуальный трудовой договор с работодателем – физическим лицом, обязан предупредить его о своей отставке не менее чем за семь календарных дней.     (2) Работодатель обязан предупредить работника о предстоящем освобождении (пункт f) статьи 82 и статья 86) в письменной форме под расписку не менее чем за семь календарных дней.     (3) Конкретные сроки предупреждения об освобождении (с соблюдением требований части (2), а также случаи выплаты и размеры выплачиваемых при прекращении индивидуального трудового договора выходных пособий, других выплат и компенсаций определяются сторонами в договоре.     **Статья 288.** Разрешение индивидуальных трудовых споров     Индивидуальные трудовые споры, возникшие между работником и работодателем – физическим лицом и не урегулированные по обоюдному согласию, разрешаются в судебном порядке в соответствии с настоящим кодексом (раздел XII). **Статья 289.** Документы, подтверждающие работу                            у работодателей – физических лиц     (1) Документом, подтверждающим работу у работодателя – физического лица, является индивидуальный трудовой договор, заключенный в письменной форме и зарегистрированный в соответствии с частью (3) статьи 283.     (2) Работодатель – физическое лицо не имеет права производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Оформление и записи в трудовых книжках работников производятся органом, зарегистрировавшим индивидуальный трудовой договор.  **Глава IX ТРУД НАДОМНИКОВ**  **Статья 290.** Надомники     (1) Надомниками являются лица, заключившие индивидуальный трудовой договор о выполнении работы на дому с использованием материалов, инструментов и механизмов, предоставленных работодателем либо приобретенных за свой счет.     (2) В случае использования надомником инструментов и механизмов, находящихся в его личной собственности, ему выплачивается компенсация за их износ. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работы на дому, производятся работодателем в порядке, определенном индивидуальным трудовым договором. (3) Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, а также вывоза готовой продукции устанавливаются индивидуальным трудовым договором.     (4) На надомников распространяется действие трудового законодательства с особенностями, установленными настоящим кодексом. **Статья 291.** Условия, при которых допускается надомный труд     Работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению) и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны 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;     b) 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:     a) 42 календарных дня – для научных работников, имеющих ученую степень доктора-хабилитат;      b) 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:     a) 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;     b) 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:     a) неоднократное в течение одного года грубое нарушение устава учебного заведения (пункт l) части (1) статьи 86);     b) применение, в том числе однократное, к воспитанникам физического или психического насилия (пункт n) части (1) статьи 86).     c) назначение пенсии по возрасту. *[Ст.301 ч.(1) лит.с) введена ЗП91 от 26.04.12, MO113-118/08.06.12 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:     a) непрохождение по конкурсу на замещение научной и руководящей должности, предусмотренной уставом соответствующей организации;     b) 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;     b) 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 помесячно, 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-XVI 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 XI  МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ Глава I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**  **Статья 327.** Обязанность стороны индивидуального трудового                            договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне договора   (1) Сторона индивидуального трудового договора (работодатель или работник), причинившая материальный и/или моральный ущерб другой стороне при исполнении своих трудовых обязанностей, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим кодексом и иными нормативными актами.     (2) Индивидуальным и/или коллективным трудовыми договорами может конкретизироваться материальная ответственность сторон договора. При этом материальная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено настоящим кодексом и иными нормативными актами.     (3) Прекращение трудовых отношений после причинения материального и/или морального ущерба не влечет освобождения стороны индивидуального трудового договора от его возмещения, предусмотренного настоящим кодексом и иными нормативными актами. **Статья 328.** Возмещение материального ущерба сторонами                           индивидуального трудового договора     (1) Сторона индивидуального трудового договора возмещает материальный ущерб, причиненный ею другой стороне договора в результате противоправного и виновного действия или бездействия, если настоящим кодексом или другими нормативными актами не предусмотрено иное.     (2) Каждая из сторон договора обязана доказать размер причиненного ей материального ущерба.  **Глава II  ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА РАБОТОДАТЕЛЕМ**  **Статья 329.** Возмещение работнику причиненного ему                            материального и морального ущерба     (1) Работодатель обязан возместить в полном размере материальный и моральный ущерб, причиненный работнику в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей или в результате незаконного лишения его возможности трудиться, если настоящим кодексом или другими нормативными актами не предусмотрено иное.     (2) Моральный ущерб возмещается в денежной или иной материальной форме, определенной сторонами. Споры и конфликты, возникшие в связи с возмещением морального ущерба, разрешаются судебной инстанцией независимо от размера подлежащего возмещению материального ущерба. **Статья 330.** Обязанность работодателя возместить ущерб,                            причиненный лицу в результате незаконного лишения возможности трудиться     (1) Работодатель обязан возместить лицу не полученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает в случае:     а) необоснованного отказа в приеме на работу;     b) незаконного освобождения или незаконного перевода на другую работу;     с) простоя предприятия по вине работодателя, за исключением периода технического простоя (статья 80);     d) задержки выдачи трудовой книжки;     е) 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 k) 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:     a) 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);     b) работник получил имущество и другие ценности под отчет на основании разовой доверенности или иных разовых документов;     c) ущерб причинен в результате умышленных виновных действий работника, установленных судебным решением;     d) ущерб причинен работником в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного в порядке, предусмотренном пунктом k) статьи 76;     e) ущерб причинен недостачей, уничтожением или умышленным повреждением материалов, полуфабрикатов, продуктов (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, счетной техники, средств защиты и других предметов, выданных работнику в пользование предприятием;     f) на работника возложена в соответствии с действующим законодательством полная материальная ответственность за ущерб, причиненный им работодателю при исполнении трудовых обязанностей;     g) 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:     a) незаконного расходования материальных ценностей и денежных средств;     b) расходования (неоправданного использования) инвестиций, кредитов, грантов, займов, предоставленных предприятию;     c) неправильного ведения бухгалтерского учета или неправильного хранения материальных ценностей и денежных средств;     d) 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 типовой договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются Правительством. **Статья 340.** Коллективная (бригадная) материальная ответственность     (1) При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (поставкой), перевозкой или использованием в процессе труда переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности, может быть введена коллективная (бригадная) материальная ответственность.     (2) Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается работодателем по согласованию с представителями работников. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).     (3) Перечень работ, при выполнении которых может устанавливаться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условия ее применения, а также типовой договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности утверждаются Правительством.     (4) При добровольном возмещении материального ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При установлении материального ущерба судебной инстанцией степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом. **Статья 341.** Определение размера ущерба     (1) Размер материального ущерба, причиненного работодателю, определяется по фактическим потерям, исчисляемым на основе данных бухгалтерского учета.     (2) В случае хищения, утраты, уничтожения или повреждения имущества работодателя, отнесенного к основным средствам, размер материального ущерба исчисляется исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей с учетом степени износа согласно установленным нормам.     (3) В случае хищения, недостачи, уничтожения или умышленного повреждения материальных ценностей, за исключением имущества, указанного в части (2), ущерб устанавливается исходя из цен, действующих в соответствующем населенном пункте на день причинения ущерба согласно статистическим данным. **Статья 342.** Обязанность работодателя устанавливать                            размерматериального 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:     a) работники, а также любые другие лица, имеющие какие-либо права и/или обязанности в соответствии с настоящим кодексом;     b) работодатели (физические и юридические лица);      c) профессиональные союзы и иные представители работников;     d) патронаты;     e) центральные и местные органы публичной власти, по обстоятельствам;     f) прокурор в соответствии с действующим законодательством. **Статья 350.** Принципы трудовой юрисдикции      Принципами трудовой юрисдикции являются:     a) достижение согласия расходящихся интересов сторон, вытекающих из отношений, указанных в статье 348;     b) право работников на защиту их представителями;     b1) право работодателей на защиту со стороны патронатов; *[Ст.350 пкт.b1) 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;     f) отмены приказа (распоряжения, решения, постановления) о приеме на работу, изданного согласно части (1) статьи 65;     g) невыдачи трудовой книжки в установленный срок, внесения в нее неправильных записей;     h) иных вопросов, вытекающих из индивидуальных трудовых отношений. *[Ст.354 пкт.h) 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]*  b) 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.** Разрешениe 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 коллективного трудовых договоров, коллективных соглашений, а также из настоящего кодекса, за исключением прав, связанных с оплатой труда. (10) Оплата труда работников, не участвующих в забастовке и простаивающих по причине ее проведения, осуществляется в соответствии с положениями статьи 80. **Статья 364.** Организация забастовки на территориальном уровне     (1) Право объявления и организации забастовки на территориальном уровне принадлежит территориальному профсоюзному органу.   (2) Требования участников забастовки рассматриваются территориальными комиссиями по консультациям и коллективным переговорам по предложению заинтересованного социального партнера.     (3) Забастовка объявляется и проводится в соответствии с настоящим кодексом и коллективным соглашением, заключенным на территориальном уровне. **Статья 365.** Организация забастовки на отраслевом уровне     (1) Право объявления и организации забастовки на отраслевом уровне принадлежит отраслевому профсоюзному органу.     (2) Требования участников забастовки рассматриваются отраслевой комиссией по консультациям и коллективным переговорам по предложению заинтересованного социального партнера.     (3) Забастовка объявляется и проводится в соответствии с настоящим кодексом и коллективным соглашением, заключенным на отраслевом уровне. **Статья 366.** Организация забастовки на национальном уровне     (1) Право объявления и организации забастовки на национальном уровне принадлежит соответствующему национально-межотраслевому профсоюзному органу.     (2) Требования участников забастовки рассматриваются Национальной комиссией по консультациям и коллективным переговорам по предложению заинтересованного социального партнера.     (3) Забастовка объявляется и проводится в соответствии с настоящим кодексом и коллективным соглашением, заключенным на национальном уровне. **Статья 367.** Место проведения забастовки     (1) Забастовка проводится, как правило, на постоянном рабочем месте работников.     (2) В случае невыполнения требований работников в течение 15 календарных дней забастовка может проводиться и за пределами предприятия.     (3) Орган публичного управления с согласия представителей работников определяет общественные места или, при необходимости, помещения, где будет проходить забастовка.     (4) Проведение забастовки за пределами предприятия и в общественных местах осуществляется в соответствии с положениями законодательных актов, регулирующих организацию и проведение собраний. **Статья 368.** Приостановление забастовки     (1) Работодатель может потребовать приостановления забастовки на срок не более 30 календарных дней в случае, если ее проведение может создать угрозу жизни и здоровью людей или если считает, что забастовка была объявлена или проводится с нарушением действующего законодательства.     (2) Заявление о приостановлении забастовки подается в судебную инстанцию.     (3) Судебная инстанция устанавливает срок для рассмотрения заявления, который не может превышать трех рабочих дней, и принимает решение о вызове сторон.     (4) Судебная инстанция в течение двух рабочих дней выносит решение, которым:     а) отклоняет заявление работодателя  или     b) 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:     a) медицинский персонал больниц и служб срочной медицинской помощи;     b) работники систем энерго- и водоснабжения;     c) работники системы связи;     d) работники служб управления воздушными перевозками;     e) должностные лица центральных органов публичной власти;     f) сотрудники органов, обеспечивающих общественный порядок, правопорядок и безопасность государства, судьи судебных инстанций, работники частей, организаций и учреждений Вооруженных сил;     g) 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:     a) Инспекцией труда;     b) Государственной санитарно-эпидемиологической службой;     c) Министерством экономики; *[Ст.371 пкт.с) изменен ЗП109 от 04.06.2010, МО131-134/30.07.2010 ст.443]*     d) Служба гражданской защиты и чрезвычайных ситуаций;     e) 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]* f) 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, MO103/29.05.12 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:     а) индивидуального и коллективного трудовых договоров;     b) трудовых книжек;     с) рабочего времени и времени отдыха;     d) оплаты труда;     е) 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:     а) 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;     b) запрашивать и получать от работодателей документы и сведения, необходимые для осуществления контроля;     с) требовать и получать объяснения от работодателей и работников (их представителей);     d) 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]* b) 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.b) изменен ЗП280-XVI от 14.12.07, МО94-96/30.05,08 ст.349; в силу с 30.05.08]* (3) Право, предусмотренное пунктом a) 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;     b) 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;     с) соблюдать требование действующего законодательства о неразглашении сведений, составляющих государственную или коммерческую тайну, ставших им известными при осуществлении своих полномочий;     d) 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:     a) 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;     b) предоставлять инспекторам труда документы и информацию, запрашиваемые ими при проведении инспекции;     c) 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.  *[Cт.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:     a) 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;     b) 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;     c) 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;     d) самостоятельно проводить экспертизу условий труда и обеспечения безопасности на рабочих местах;     e) запрашивать и получать от работодателей сведения и правовые акты, принятые на уровне предприятия, необходимые для проведения контроля;     f) 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;     g) 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, созванных профессиональными союзами, работники, проходящие курс профсоюзного обучения, на время участия (обучения) в них освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы.     (4) Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, предоставляется свободное время в пределах рабочего времени для осуществления своих профсоюзных прав и обязанностей с сохранением средней заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени, выделенного для этой деятельности, устанавливается коллективным трудовым договором.     (5) Прекращение индивидуального трудового договора, заключенного с лицом, избранным в состав профсоюзного органа, и с руководителем профсоюзного органа, не освобожденными от основной работы, допускается с соблюдением положений настоящего кодекса.     (6) Исполнение обязанностей и реализация прав лицами, указанными в частях (1) – (5), не могут служить для работодателя основанием для их увольнения или применения к ним иных санкций, могущих затронуть их права и интересы, вытекающие из трудовых отношений. **Статья 388.** Гарантии лицам, избранным в профсоюзные органы                            и освобожденным от основной работы     (1) Работникам, действие индивидуальных трудовых договоров которых приостановлено в связи с избранием их на выборные должности в профсоюзные органы, по истечении срока их полномочий предоставляется прежнее место работы, а в его отсутствие – равноценное место работы (должность) на том же либо, с согласия работника, на другом предприятии.     (2) Если прежнее или равноценное место работы не может быть предоставлено по причине ликвидации предприятия, его реорганизации, сокращения численности или штата работников, соответствующий работодатель выплачивает лицам, указанным в части (1), выходное пособие в размере шести средних месячных заработных плат.     (3) Работники, действие индивидуальных трудовых договоров которых было приостановлено в связи с их избранием в состав профсоюзных органов предприятия, пользуются теми же правами и льготами, что и остальные работники предприятия.     (4) Увольнение работников, избранных в состав профсоюзных органов, как освобожденных, так и не освобожденных от основной работы, не допускается в течение двух лет со дня истечения срока их полномочий, за исключением случаев ликвидации предприятия или совершения этими работниками виновных действий, за которые действующим законодательством предусмотрена возможность увольнения. В таких случаях увольнение осуществляется на общих основаниях.     (5) В коллективных трудовых договорах и коллективных соглашениях могут быть предусмотрены для лиц, указанных в частях (1), (3) и (4), и иные гарантии. **Статья 389.** Защита профессиональными союзами трудовых,                            профессиональных, экономических и социальных                            прав и интересов работников     Деятельность профессиональных союзов, направленная на защиту трудовых, профессиональных, экономических и социальных прав и интересов работников – членов профсоюза, регулируется настоящим кодексом, законодательством о профессиональных союзах и их уставами. **Статья 390.** Обеспечение условий для деятельности профсоюзного                            органа на предприятии     (1) Работодатель обязан бесплатно предоставить профсоюзному органу предприятия помещения со всем необходимым инвентарем, обеспечив условия и услуги, необходимые для осуществления его деятельности.     (2) Работодатель в соответствии с условиями коллективного трудового договора предоставляет в распоряжение профсоюзного органа транспортные средства, средства связи и информационные средства, необходимые для выполнения уставных задач соответствующего профсоюзного органа.     (3) Работодатель обеспечивает бесплатно в порядке, установленном коллективным трудовым договором и/или коллективными соглашениями, сбор профсоюзных членских взносов и ежемесячно перечисляет их на расчетный счет соответствующего профсоюзного органа. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств или использовать их в иных целях.     (4) Оплата труда руководителя профсоюзного органа, действие индивидуального трудового договора которого приостановлено в связи с избранием его на выборную должность, осуществляется за счет средств предприятия, а размер его заработной платы устанавливается путем переговоров и указывается в коллективном трудовом договоре и/или коллективном соглашении.     (5) На предприятиях, на которых заключен коллективный трудовой договор и/или на которые распространяется действие коллективных соглашений, работодатель по просьбе работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно удерживает и перечисляет из их заработной платы денежные средства на расчетный счет профсоюзного органа на условиях и в порядке, установленных коллективным трудовым договором и/или коллективными соглашениями.     (6) Дополнительные меры для обеспечения деятельности профессиональных союзов могут быть предусмотрены в коллективном трудовом договоре и/или коллективных соглашениях.  **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:     a) 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;     b) 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;     c) 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;     d) 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;     b) 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;     d) принять нормативные акты, необходимые для исполнения настоящего кодекса;     е) обеспечить пересмотр и отмену министерствами и департаментами их нормативных актов, противоречащих настоящему кодексу;     f) 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                                              Еуджения ОСТАПЧУК      Кишинэу, 28 марта 2003 г.     № 154-XV. | |