



Республика Молдова

ПАРЛАМЕНТ

КОДЕКС № CM154/2003
от 28.03.2003

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

Опубликован : 29.07.2003 в MONITORUL OFICIAL № 159-162 статья № 648 Data intrării în vigoare

ИЗМЕНЕН

[ЗП114 от 18.06.26, MO288-290/30.06.26 ст.290; в силу с 30.06.26](#)

Парламент принимает настоящий кодекс.

Настоящий закон:

- частично перелагает (части (1) и (2) статьи 1, статьи 2 и 3, части (1), (2) и (4) статьи 4, части (1), (2) и (5) статьи 5, статью 6, часть (2) статьи 9 и статью 10) Директиву Европейского парламента и Совета 2008/104/ЕС от 19 ноября 2008 года о работе, получаемой через агента по временному трудоустройству, опубликованную в Официальном журнале Европейского Союза L 327/9 от 5 декабря 2008 года; CELEX: 32008L0104;

- частично перелагает (пункты (e) и (f) статьи 3, части (1) и (4) статьи 8, часть (1) статьи 9, часть (1) статьи 10 и статью 12) Директиву Совета 94/33/ЕС от 22 июня 1994 года о защите работающей молодежи, опубликованную в Официальном журнале Европейского Союза L 216/12 от 20 августа 1994 года, CELEX: 31994L0033, с последующими изменениями, внесенными Регламентом Европейского парламента и Совета (ЕС) 2019/1243 от 20 июня 2019 года;

- частично перелагает (пункты 1, 2, 4 и 9 статьи 2, статьи 3, 5 и 8, пункты (b) и (c) статьи 16, часть (5) статьи 17 и статью 19) Директиву Европейского парламента и Совета 2003/88/ЕС от 4 ноября 2003 года о некоторых аспектах организации рабочего времени, опубликованную в Официальном журнале Европейского Союза L 299/9 от 18 ноября 2003 года, CELEX: 32003L0088;

- частично перелагает (часть (2) статьи 1, пункт (a) статьи 2, пункты (f)-(h) и (j)-(l) части (2) статьи 4, часть (2) статьи 6, пункт (d) части (1) статьи 7, статьи 12, 13 и 17 и часть (1) статьи 18) Директиву Европейского парламента и Совета (ЕС) 2019/1152 от 20 июня 2019 года о прозрачных и предсказуемых условиях труда в Европейском Союзе, опубликованную в Официальном журнале Европейского Союза L 186/105 от 11 июля 2019 года, CELEX: 32019L1152;

- частично перелагает (части (1)-(3) статьи 1, пункты 3 и 5 статьи 3, пункты (а) и (d) части (1) статьи 4, часть (1) статьи 5, статьи 7, 9 и часть (1) статьи 10) Директиву Европейского парламента и Совета (ЕС) 2022/2041 от 19 октября 2022 года о надлежащем уровне минимальной заработной платы в Европейском Союзе, опубликованную в Официальном журнале Европейского Союза L 275 от 25 октября 2022 года, CELEX: 32022L2041.

[Формула гармонизации изменена ЗП114 от 18.06.26, МО288-290/30.06.26 ст.290; в силу с 30.06.26]

РАЗДЕЛ I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава I

ВВОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные понятия

В настоящем кодексе следующие основные понятия используются в значении:

предприятие - предприятие, учреждение или организация со статусом юридического лица независимо от вида собственности, организационно-правовой формы и ведомственной подчиненности или отраслевой принадлежности;

работодатель - юридическое лицо (предприятие) или физическое лицо, нанимающее работников на основании индивидуального трудового договора, заключенного в соответствии с положениями настоящего кодекса;

правообладатель - физическое или юридическое лицо, которое в процессе реорганизации предприятия, смены его вида собственности или собственника, предполагающей смену работодателя, утрачивает свою правоспособность в качестве работодателя в отношении предприятия или его части;

правопреемник - физическое или юридическое лицо, которое в процессе реорганизации предприятия, смены его вида собственности или собственника, предполагающей смену работодателя, приобретает правоспособность работодателя в отношении предприятия или его части;

работник - физическое лицо, выполняющее работу для работодателя и под его руководством в соответствии с определенной специальностью, квалификацией или на определенной должности и получающее заработную плату на основании индивидуального трудового договора;

представители работников - профсоюзный орган, действующий, как правило, на предприятии в соответствии с действующим законодательством и уставами профессиональных союзов, а в случае его отсутствия - иные представители работников предприятия, избранные ими в порядке, установленном настоящим кодексом (статья 21).

беременная женщина – женщина, которая письменно информирует работодателя о своем физиологическом состоянии беременности и прилагает выданное семейным врачом или врачом-специалистом медицинское заключение, подтверждающее это состояние;

недавно родившая женщина – женщина, которая возобновила трудовую деятельность по истечении послеродового отпуска и в письменном виде обращается к работодателю об оказании мер поддержки, предусмотренных законодательством, прилагая медицинское заключение, выданное семейным врачом, но не позднее шести месяцев после родов;

кормящая женщина – женщина, которая на момент возобновления трудовой деятельности по истечении послеродового отпуска кормит ребенка грудью и письменно информирует об этом работодателя;

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

насилие в сфере труда – поведение, действие, поступок, бездействие или угроза, совершенные однократно или неоднократно в рамках трудовых отношений, а также иных непосредственно связанных с ними отношений, целью и/или следствием которых является нанесение ущерба физической и психической неприкосновенности, сексуальной целостности или экономической независимости лица. Насилие в сфере труда включает, в частности, физическое нападение, запугивание, принуждение, вербальные оскорбления или психологическое преследование, сексуальное насилие, преследование с использованием сетей телекоммуникации и иные формы поведения, посягающие на достоинство, здоровье или безопасность лица, независимо от того, осуществляются они работодателем, работником или третьими лицами;

домогательство в сфере труда – нежелательное поведение, выраженное однократно или неоднократно действиями, словами, жестами или продемонстрированное в других формах в рамках трудовых отношений, а также иных непосредственно связанных с ними отношений, целью и/или следствием которого являются посягательство на человеческое достоинство и создание на рабочем месте недоброжелательной, напряженной, деструктивной, унижительной или неприязненной обстановки. Домогательство в сфере труда может основываться на любом защищаемом законом реальном или предполагаемом признаке и осуществляться работодателем, работником или третьими лицами, с которыми лицо вступает в контакт в процессе исполнения своих трудовых обязанностей;

сексуальное домогательство – проявление физического, вербального, невербального поведения или других действий сексуального характера, ведущих к созданию недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки, целью или следствием которой является ущемление достоинства личности;

профессиональное достоинство – комфортная психоэмоциональная обстановка в

трудовых отношениях, исключая любую форму вербального или невербального поведения со стороны работодателя или других работников, которое может отрицательно воздействовать на моральную и психическую целостность работника;

письменная форма – информация (свидетельство, документ, договор, другое), отображаемая буквами, цифрами, графическими символами на бумажном носителе или в электронном формате; текст, написанный собственноручно на бумажном носителе; информация, переданная по факсу или с использованием других средств коммуникации, включая электронные, позволяющих прочтение информации;

подтверждение получения/уведомления – получение/уведомление считается подтвержденным после выполнения по меньшей мере одного из следующих условий, в зависимости от того, какое из них будет выполнено раньше:

а) передача уведомления получателю;

б) передача уведомления по почтовому адресу, указанному получателем для этой цели, или, в случае его отсутствия, по месту нахождения получателя-юридического лица либо по месту жительства получателя-физического лица;

в) передача уведомления электронной почтой или другими индивидуальными средствами коммуникации, когда получатель может получить к нему доступ, в том числе в соответствии с предусмотренными законодательством правилами отправки и получения электронного документа;

г) предоставление уведомления получателю любым другим способом в том месте и таким образом, которые обеспечат получателю наилучшую возможность незамедлительного доступа.

оплата труда – денежное вознаграждение, включающее в себя основную заработную плату (тарифную ставку, должностной оклад) и все доплаты, надбавки, премии и другие стимулирующие и компенсационные выплаты, произведенные работнику работодателем по индивидуальному трудовому договору за выполненную работу;

уровень заработной платы – соответствующее годовое брутто-вознаграждение и почасовое брутто-вознаграждение;

гендерный разрыв в оплате труда – разница между средним уровнем заработной платы работников женского пола и средним уровнем заработной платы работников мужского пола, выраженная в процентах от среднего уровня заработной платы работников мужского пола;

равный труд – работа, выполняемая на одних и тех же должностях, в соответствии с одинаковыми требованиями, предъявляемыми к образованию, профессиональной подготовке и обучению, компетентности (навыкам), усилиям, ответственности, осуществляемой деятельности, характеру поставленных задач и условиям труда;

труд равной ценности – работа, выполняемая на разных должностях или позициях, но признаваемая равноценной на основании одинаковых требований, предъявляемых к образованию, профессиональной подготовке и обучению, компетентности (навыкам), усилиям, ответственности, осуществляемой деятельности, характеру поставленных задач и условиям труда;

сменная работа – работа на предприятии, которая организуется в таком порядке, когда одни работники сменяются другими на одних и тех же рабочих местах согласно определенному режиму работы, в том числе посредством ротации, и продолжительность которой может быть прерывной или непрерывной;

легкий труд – работа, которая в силу характера выполняемых задач и конкретных условий, в которых она выполняется, не может причинить вреда безопасности, здоровью или развитию физических лиц в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет, а также не препятствует их обучению и профессиональной подготовке;

гибкие формы работы – графики работы, которые позволяют работникам адаптировать свой график работы, в том числе за счет применения дистанционной работы, домашней работы, гибкого режима работы, неполного рабочего времени или сжатой рабочей недели;

период отдыха – период, который не является рабочим временем;

график работы – расписание, определяющее часы и дни начала и окончания работы, перерывы, чередование рабочих и нерабочих дней;

достаточный отдых – предоставляемые работникам регулярные периоды отдыха, длительность которых измеряется в единицах времени и которые являются достаточно продолжительными и непрерывными, чтобы предотвратить травмирование самого работника или причинение им вреда другим работникам или иным лицам либо нанесение ущерба собственному здоровью в долгосрочной или краткосрочной перспективе вследствие усталости или нерегулярного рабочего ритма;

работник, работающий в ночное время, – любой работник, который работает в ночное время не менее трех часов от обычной ежедневной продолжительности рабочего времени или выполняет работу в ночное время в объеме не менее 30 процентов своей месячной продолжительности рабочего времени;

работа через агента по временному трудоустройству – работа, выполняемая временным работником, заключившим индивидуальный трудовой договор на определенный или неопределенный срок с агентом по временному трудоустройству и поступившим в распоряжение пользователя временного труда для выполнения временной работы под его надзором и руководством;

агент по временному трудоустройству – физическое лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность, либо предприятие, учреждение или организация со статусом юридического лица, независимо от вида собственности, организационно-правовой формы, ведомственной подчиненности или отраслевой принадлежности,

которые уведомили Государственную инспекцию труда о начале своей деятельности и заключают с временными работниками индивидуальные трудовые договоры на определенный или неопределенный срок в целях предоставления их в распоряжение пользователей временного труда для выполнения временной работы под их надзором и руководством;

временный работник - работник, являющийся гражданином Республики Молдова, иностранным гражданином или лицом без гражданства, заключивший индивидуальный трудовой договор с агентом по временному трудоустройству в целях предоставления его в распоряжение пользователя временного труда для выполнения временной работы под его надзором и руководством;

пользователь временного труда (далее также - *пользователь*) - физическое лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность, либо предприятие, учреждение или организация со статусом юридического лица, независимо от вида собственности, организационно-правовой формы, ведомственной подчиненности или отраслевой принадлежности, для которых и под надзором и руководством которых выполняет временную работу временный работник, предоставленный агентом по временному трудоустройству;

временное рабочее задание - период, на который временный работник поступает в распоряжение пользователя для выполнения временной работы под его надзором и руководством;

основные условия труда и занятости - совокупность условий труда и занятости, установленных настоящим кодексом (статьями 49 и 51), другими нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым договором и/или иными применимыми к пользователю обязательными положениямиБ

коллективные переговоры - переговоры, проводимые между сторонами социального партнерства, в значении, определенном статьей 16, в целях установления условий найма и труда, а также регулирования отношений между этими сторонами;

[\[Ст.1 понятие введено ЗП114 от 18.06.26, МО288-290/30.06.26 ст.290; в силу с 30.06.26\]](#)

показатель охвата коллективными переговорами - доля работников на национальном уровне, к которым применяется коллективный трудовой договор и/или коллективное соглашение, рассчитываемая как отношение числа работников, охваченных коллективными трудовыми договорами и/или коллективными соглашениями, к числу работников, условия труда которых могут регулироваться коллективными трудовыми договорами и/или коллективными соглашениями, в соответствии с национальным законодательством.

[\[Ст.1 понятие введено ЗП114 от 18.06.26, МО288-290/30.06.26 ст.290; в силу с 30.06.26\]](#)

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;

b¹) работников - граждан Европейского Союза и государств, подписавших Шенгенское соглашение, принятых на работу на основании индивидуального трудового договора и работающих 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;

f) агентов по временному трудоустройству, временных работников и пользователей временного труда в соответствии с определениями, приведенными в настоящем кодексе.

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 и социальной защиты, 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;
- b¹) запрещение любых форм дискриминации, насилия и домогательства в рамках 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;

f¹) равная оплата за равный труд или труд равной ценности;

g) обеспечение равенства работников, без всякой дискриминации, при продвижении по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации;

h) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, в том числе права работников на объединение в профессиональные союзы и членство в них и права работодателей на объединение в патронаты и членство в них;

i) обеспечение права работников на участие в управлении предприятием, осуществляемое в предусмотренных законом формах;

j) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

k) обязательность полного возмещения работодателем материального и морального ущерба, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

l) установление государственных гарантий обеспечения прав работников и работодателей, а также осуществление контроля за их соблюдением;

m) обеспечение права каждого работника на защиту своих трудовых прав и свобод, в том числе права на прямое обращение в органы надзора и контроля, органы трудовой юрисдикции;

n) обеспечение права на разрешение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;

o) обязанность сторон коллективных и индивидуальных трудовых договоров соблюдать договорные условия, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и соответственно право работника требовать от работодателя

выполнения его обязанностей по отношению к работникам, соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

р) обеспечение права профессиональных союзов осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства;

г) обеспечение права работников на защиту чести, достоинства и профессиональной репутации в период трудовой деятельности;

с) гарантирование права на обязательное социальное и медицинское страхование работников.

Статья 6. Неограничение права на труд и свобода

труда

(1) Свобода труда гарантирована Конституцией Республики Молдова.

(2) Каждый свободен в выборе места работы, профессии, рода занятий или деятельности.

(3) Никто не может быть обязан работать или не работать на протяжении всей своей жизни на определенном рабочем месте или по определенной профессии, какими бы они ни были

(4) Любая сделка, совершенная с нарушением положений частей (1), (2) и (3), является недействительной.

Статья 7. Запрещение принудительного

(обязательного) труда

(1) Принудительный (обязательный) труд запрещен.

(2) Принудительный (обязательный) труд означает любой труд или любую службу, к которым лицо принуждается либо на которые оно не давало своего согласия.

(3) Запрещается использование принудительного (обязательного) труда в любой форме, а именно:

а) в качестве меры политического или воспитательного воздействия либо меры наказания за поддержку или выражение политических взглядов или убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

б) в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

с) в качестве средства обеспечения трудовой дисциплины;

д) в качестве меры наказания за участие в забастовке;

е) в качестве меры дискриминации по признаку расы, национальности, вероисповедания или социального положения.

(4) К принудительному (обязательному) труду относятся:

а) нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;

б) требование работодателя исполнения работником трудовых обязанностей при отсутствии систем коллективной или индивидуальной защиты либо в случае, когда выполнение требуемой работы может угрожать жизни или здоровью работника.

(5) Не считаются принудительным (обязательным) трудом

а) военная служба или заменяющая ее деятельность лиц, которые согласно закону не проходят обязательную военную службу;

б) труд осужденного лица в период лишения свободы или в случае условно-досрочного освобождения от наказания, осуществляемый в нормальных условиях;

с) труд в условиях стихийных бедствий или иной опасности, а также труд, являющийся частью обычных гражданских обязанностей, установленных законом.

Статья 7¹. Запрещение недеklarированного труда

(1) Недекларированный труд запрещен.

(2) Недекларированный труд означает любой труд, осуществляемый физическим лицом для и под управлением работодателя без соблюдения положений настоящего кодекса, относящихся к заключению индивидуального трудового договора.

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 ограничения возможностей, ВИЧ/СПИД-инфицирования, членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, а также по иным критериям, не связанным с профессиональными качествами работника.

(2) Не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений или отдельных прав для работников, обусловленных требованиями, специфическими для данного вида труда или предусмотренными действующим законодательством, либо особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Статья 8¹. Запрещение насилия и домогательства

в сфере труда

(1) В рамках трудовых отношений, а также иных непосредственно связанных с ними отношений запрещаются любые формы насилия и домогательства независимо от их проявления, частоты, интенсивности или от статуса лица, их совершающего.

(2) Положения о предотвращении насилия и домогательства в сфере труда и борьбе с ними применяются к действиям, совершаемым во время исполнения трудовых обязанностей, в связи с трудовой деятельностью или в результате трудовой деятельности, в том числе в ситуациях и помещениях, связанных с профессиональной деятельностью, в частности:

a) на рабочем месте, включая общественные или частные помещения, фактически используемые для осуществления профессиональной деятельности;

b) в предоставляемых работодателем вспомогательных помещениях, таких как помещения, предназначенные для выплаты вознаграждения, отдыха, приема пищи, санитарные узлы, раздевалки, или других подобных помещениях;

c) во время командировок и связанных с трудовой деятельностью мероприятий, включая служебные поездки, программы профессиональной подготовки, события или общественные мероприятия, организуемые в служебных интересах;

d) через любые связанные с трудовой деятельностью формы связи, включая информационно-коммуникационные технологии;

e) в жилых помещениях, предоставленных работодателем;

f) во время нахождения работника в пути к месту работы и с места работы на предоставленном предприятием транспорте.

(3) Работодатель обязан обеспечить безопасную, здоровую рабочую среду, свободную от насилия и домогательства, путем:

a) разработки и реализации внутренней политики по предотвращению насилия и домогательства в сфере труда и борьбе с ними;

b) установления четких, доступных, беспристрастных и конфиденциальных процедур для уведомления, расследования и вынесения решений по обращениям в связи с актами насилия и/или домогательства в сфере труда;

c) выявления и оценки рисков возникновения насилия и домогательства в сфере труда с участием работников или их представителей;

d) информирования работников с периодичностью не реже одного раза в год об их правах, обязанностях и внутренних процедурах по предотвращению насилия и/или домогательства в сфере труда и борьбе с ними, а также об имеющихся механизмах защиты и уведомления;

e) обеспечения защиты от любого нежелательного обращения или поведения в отношении лиц, сообщающих об актах насилия и/или домогательства в сфере труда или являющихся их жертвами.

(4) Работодатель в соответствии с частью (3) разрабатывает и утверждает положения внутренней политики в зависимости от масштаба, характера деятельности и организационной структуры предприятия. Внутренняя политика должна включать по меньшей мере следующие элементы: цель и общие принципы, соответствующие понятия и определения, обязанности и ответственность назначенных лиц или следственных комиссий, процедуру уведомления и расследования зарегистрированных случаев, применимые меры защиты и возмещения ущерба, а также механизмы мониторинга, оценки эффективности и периодичность обновления политики.

(5) Работодатель обеспечивает доступ работников к положениям внутренней политики одним из следующих способов: размещение на видном месте, распространение в электронной форме - или другими способами, не запрещенными законом.

(6) Положения частей (3) и (4), касающиеся разработки и внедрения внутренней политики, установления процедур для уведомления, расследования и урегулирования случаев насилия и домогательства в сфере труда, а также назначения лиц или следственных комиссий, применяются в обязательном порядке к работодателям, у которых на предприятии принято на работу не менее 50 работников.

(7) Работодатели, имеющие менее 50 работников, принимают разумные и надлежащие меры по предотвращению насилия и домогательства в сфере труда и борьбе с ними пропорционально количеству работников, характеру деятельности и организационной структуре с соблюдением принципов предотвращения, беспристрастности, конфиденциальности и эффективной защиты соответствующих лиц.

Статья 8². Процедура уведомления, расследования

и урегулирования в отношении случаев

насилия и домогательства в сфере труда

(1) Работодатель устанавливает четкую, доступную, справедливую и эффективную внутреннюю процедуру с целью уведомления, расследования и урегулирования в отношении случаев насилия и/или домогательства, происходящих в рамках трудовых отношений, а также иных непосредственно связанных с ними отношений.

(2) Процедура, предусмотренная частью (1), должна обеспечивать по меньшей мере следующие гарантии:

а) возможность подачи обращений в письменной форме, в том числе с помощью электронных средств, непосредственно пострадавшим работником или через его представителя, назначенного в соответствии с законом;

б) немедленная регистрация обращения, ведение учета средствами, установленными работодателем, и рассмотрение каждого обращения в срок, предусмотренный пунктом f), с соблюдением беспристрастности и конфиденциальности персональных данных и личности вовлеченных лиц;

с) назначение в каждом отдельно взятом случае внутренним приказом (распоряжением, решением, постановлением) подготовленного лица или следственной комиссии, состоящей из прошедших подготовку по вопросам предотвращения насилия и домогательства в сфере труда и борьбы с ними сотрудников, не находящихся в конфликте интересов и способных объективно проанализировать создавшуюся ситуацию;

d) обеспечение права на защиту для всех сторон, участвующих в процедуре, путем предоставления им возможности дать объяснения, предъявить доказательства, получить юридическую помощь или консультацию, а также быть подробно проинформированными о своих процессуальных правах;

e) применение - при наличии неизбежного риска причинения вреда, запугивания или принуждения - мер по временной защите в отношении обратившегося лица и по обстоятельствам свидетелей или других вовлеченных лиц. В зависимости от конкретных обстоятельств дела эти меры могут включать следующее: временное изменение рабочего места или графика работы одной из сторон; ограничение непосредственного взаимодействия между вовлеченными лицами, временное распределение других обязанностей или рабочих помещений, предоставление оплачиваемого или неоплачиваемого отпуска по заявлению и с письменного согласия соответствующего работника, другие меры, предусмотренные внутренней политикой работодателя, которые обеспечивают эффективную защиту лица;

f) рассмотрение обращения в разумный срок, который не должен превышать 30 дней со дня его регистрации, с возможностью однократного продления срока по обоснованной причине не более чем на 15 дней;

g) письменное информирование в течение пяти рабочих дней после завершения процедуры вовлеченных сторон о выводах расследования, назначенных мерах и по обстоятельствам о путях обжалования или направления последующих ходатайств в компетентные органы.

(3) Во время проведения процедуры расследования работодатель обязан:

a) обеспечивать конфиденциальность персональных данных, а также личности вовлеченных сторон, в том числе после завершения процедуры;

b) обеспечивать защиту лиц, подавших обращения, лиц, участвовавших в качестве свидетелей, или лиц, вовлеченных в эту процедуру, от любых форм нежелательного влияния, давления или запугивания;

c) хранить документацию, относящуюся к обращению и проведению процедуры, в течение не менее трех лет со дня ее завершения с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

(4) Обязанность соблюдать конфиденциальность процедуры расследования и защищать персональные данные и личность вовлеченных сторон возлагается на всех участвующих в этой процедуре лиц, включая членов следственных комиссий, свидетелей, лиц, уполномоченных принимать обращения, а также на любое другое

лицо, которое в силу своих обязанностей или причастности имеет доступ к этой информации. Нарушение этой обязанности влечет предусмотренную законом ответственность.

(5) В зависимости от результатов расследования работодатель принимает необходимые меры в соответствии с законодательством, которые в зависимости от обстоятельств могут включать:

а) принятие на основании результатов процедуры расследования, предусмотренной настоящей статьей, решения о возбуждении дисциплинарного производства в соответствии с положениями настоящего кодекса с целью применения к совершившему деяние работнику соответствующего взыскания;

б) обращение в компетентные органы, включая органы уголовного преследования, если совершенное деяние отвечает признакам правонарушения или преступления;

с) предоставление потерпевшему лицу необходимой поддержки, в том числе мер по временной защите, содействие восстановлению безопасной рабочей среды и предотвращение повторения ситуаций риска.

(6) Установление актов насилия и/или домогательства в сфере труда и применение дисциплинарных взысканий за них не исключают возможности привлечения виновного лица к ответственности за правонарушение или к уголовной ответственности, если эти деяния содержат признаки состава правонарушения или преступления в соответствии с законодательством.

(7) Работодатель имеет право обратиться в специализированную внешнюю консультационную службу или запросить поддержку представителей работников, компетентных органов для обеспечения беспристрастного расследования, соответствующего требованиям закона.

(8) Осуществление права работника на обращение в судебную инстанцию, Государственную инспекцию труда, Совет по вопросам равенства или другой компетентный орган не зависит от инициирования или завершения внутренней процедуры, предусмотренной настоящей статьей.

Статья 9. Основные права и обязанности работника

(1) Работник имеет право на:

а) заключение, изменение, приостановление действия и расторжение индивидуального трудового договора в порядке, установленном настоящим кодексом;

б) работу согласно условиям индивидуального трудового договора, а также улучшение условий труда путем продвижения более прозрачных и предсказуемых форм трудовой деятельности;

с) 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;

d¹) получение по запросу информации об уровнях оплаты труда отдельно по признаку пола для категорий работников, выполняющих равный труд или труд равной ценности;

e) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением достаточного отдыха и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

f) на полную и достоверную информацию об условиях деятельности до приема на работу или перевода на другую должность, в частности об условиях оплаты труда, в том числе о размере должностного оклада или тарифной ставки, надбавках, премиях и материальной помощи (если они входят в систему оплаты труда предприятия), периодичности производства выплат и применяемых критериях определения уровней оплаты труда;

f¹) на информирование и консультирование по поводу экономического положения предприятия, охраны здоровья и безопасности труда, а также по другим вопросам, касающимся работы предприятия, в соответствии с положениями настоящего кодекса;

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;

п) возмещение причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей материального и морального ущерба в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;

о) обязательное социальное и медицинское страхование в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

(1¹) Работники не могут отказаться от прав, предусмотренных настоящим кодексом. Любое соглашение, направленное на отказ работника от своих трудовых прав или на их ограничение, является недействительным.

(1²) Работники имеют право на безопасную, здоровую, достойную рабочую среду, свободную от любых форм насилия и/или домогательства, равно как и право:

а) периодически получать информацию о внутренних процедурах и мерах, применимых в целях предотвращения насилия и домогательства в сфере труда и борьбы с ними;

б) сообщать на условиях конфиденциальности о любом акте насилия или домогательства, которому они подверглись;

в) запрашивать и получать на установленных внутренней политикой условиях надлежащие меры по защите и поддержке, такие как психологическая, юридическая или иная консультационная помощь, в случае, если они являются жертвами актов насилия или домогательства в сфере труда;

г) с согласия работодателя прерывать осуществление деятельности в случае наличия неизбежных и существенных рисков насилия и/или домогательства в сфере труда с обязательным уведомлением в срочном порядке работодателя об установленных обстоятельствах.

(2) Работник обязан:

а) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные индивидуальным трудовым договором;

б) выполнять установленные нормы труда;

в) соблюдать правила внутреннего распорядка предприятия, если они разработаны и утверждены работодателем, и постоянно носить при себе персональное разрешение на допуск к рабочему месту, выданное работодателем;

г) соблюдать трудовую дисциплину;

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

д²) соблюдать право других работников на профессиональное достоинство;

д³) не допускать в своем поведении актов насилия или домогательства в рамках

трудовых отношений;

е) соблюдать требования по охране здоровья и безопасности труда;

ф) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

г) незамедлительно сообщать работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей или сохранности имущества работодателя;

г¹) незамедлительно сообщать работодателю или непосредственному руководителю о невозможности прийти на работу с представлением в течение пяти рабочих дней после возобновления работы документов, обосновывающих отсутствие;

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.

Статья 10. Права и обязанности работодателя

(1) Работодатель имеет право:

а) заключать, изменять, приостанавливать действие и расторгать индивидуальные трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных настоящим кодексом и иными нормативными актами;

б) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя;

с) поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

с¹) предоставлять работникам, имеющим детей в возрасте до трех лет, услуги по уходу за ними;

с²) обеспечивать наличие пространств для детей в возрасте старше трех лет;

д) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;

е) издавать нормативные акты на уровне предприятия;

ф) создавать патронаты в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

(2) Работодатель обязан:

а) соблюдать законы и иные нормативные акты, условия коллективного трудового договора и коллективных соглашений;

b) соблюдать условия индивидуальных трудовых договоров;

b¹) утверждать и/или изменять штаты работников предприятия в соответствии с условиями, установленными настоящим кодексом;

c) - *утратил силу*;

d) предоставлять работникам работу, предусмотренную индивидуальным трудовым договором;

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 дискриминации по какому бы то ни было признаку, сексуального домогательства и виктимизации на рабочем месте и борьбе с этими явлениями;

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

f⁵) - *утратил силу*;

f⁶) обеспечивать соблюдение профессионального достоинства работников;

f⁷) предотвращать, выявлять, пресекать и наказывать в соответствии с законом все формы насилия или домогательства в сфере труда;

f⁸) разрабатывать, утверждать и реализовывать четкую, последовательную и функциональную внутреннюю политику по предотвращению и пресечению насилия и домогательства в сфере труда и борьбе с ними, включающую процедуры уведомления, расследования и рассмотрения обращений;

f⁹) обеспечивать регулярное информирование работников об их правах и обязанностях, а также о мерах по предотвращению, защите и реагированию в случаях насилия или домогательства в сфере труда;

f¹⁰) сотрудничать по запросу или по своей инициативе с компетентными органами в процессе расследования и урегулирования случаев насилия или домогательства в сфере труда, а также вести учет полученных обращений, принятых мер и полученных

результатов в соответствии с законом;

г) обеспечивать равную оплату за равный труд или 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, предоставляя представителям работников необходимую для его заключения полную и достоверную информацию, а также информацию, необходимую для контроля за его выполнением;

j) информировать и консультировать работников по поводу экономического положения предприятия, охраны здоровья и безопасности труда, а также по другим вопросам, касающимся работы предприятия, в соответствии с положениями настоящего кодекса;

к) своевременно выполнять предписания государственных органов по надзору и контролю, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

л) рассматривать обращения работников или их представителей по поводу нарушений законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и информировать указанных лиц о принятых мерах в установленные законом сроки;

м) создавать условия для участия работников в управлении предприятием в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;

н) обеспечивать работникам санитарно-бытовые условия, необходимые для исполнения ими своих трудовых обязанностей;

о) осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством;

р) возмещать причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей материальный и моральный ущерб в порядке, установленном настоящим кодексом и иными нормативными актами;

г) исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим кодексом, иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным и индивидуальным трудовыми договорами.

Статья 11. Нормативное и договорное регулирование

трудовых отношений

(1) Минимальный уровень трудовых прав и гарантий для работников устанавливается настоящим кодексом и иными нормативными актами, содержащими

нормы трудового права.

(2) Индивидуальными и коллективными трудовыми договорами и коллективными соглашениями могут быть установлены для работников дополнительные, помимо предусмотренных настоящим кодексом и иными нормативными актами, трудовые права и гарантии.

Статья 12. Недействительность условий индивидуальных и коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений или правовых актов, изданных органами публичного управления, ухудшающих положение работников

Условия индивидуальных и коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений или правовых актов, изданных органами публичного управления, указанными в пунктах d) и e) статьи 4, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными и не имеют юридических последствий.

Статья 13. Приоритетность международных договоров, соглашений, конвенций и иных международных актов о труде

Если международными договорами, соглашениями, конвенциями или иными международными актами, одной из сторон которых является Республика Молдова, предусмотрены иные положения, чем содержащиеся в настоящем кодексе, приоритет имеют международные нормы.

Статья 14. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим кодексом

(1) Течение сроков, с которыми настоящим кодексом связывается возникновение или прекращение трудовых отношений, начинается на следующий день после даты, которой определено возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей.

(2) Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

(3) Если конец срока, исчисляемого месяцами, приходится на месяц с большим или меньшим числом дней по сравнению с месяцем, с которого началось течение срока, то днем истечения срока считается последний день месяца, в котором истекает срок.

(4) Если последний день срока приходится на нерабочий день, днем окончания срока считается первый следующий за ним рабочий день.

РАЗДЕЛ II

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

В СФЕРЕ ТРУДА

Глава I

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:

- а) законность;
- б) равноправие сторон;
- б¹) автономия сторон;

[Ст.17 пкт.б¹) введен ЗП114 от 18.06.26, МО288-290/30.06.26 ст.290; в силу с 30.06.26]

- с) паритет представительства сторон;
- д) 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 и в муниципиях;
- 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:

а) коллективные переговоры по разработке проектов коллективных трудовых договоров, коллективных соглашений и их заключение на двух- и трехсторонней основе через представителей сторон социального партнерства;

б) участие в рассмотрении проектов нормативных актов и предложений, касающихся социально-экономических реформ, в совершенствовании трудового законодательства, обеспечении гражданского примирения;

с) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

д) участие работников (их представителей) в управлении предприятием;

е) участие представителей сторон социального партнерства в процессе внесудебного разрешения коллективного трудового конфликта (примирительная процедура).

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.

Статья 22. Обязанности работодателя по созданию

условий для деятельности представителей

работников в социальном партнерстве

Работодатель обязан создавать условия для деятельности представителей работников в соответствии с настоящим кодексом, Законом о профессиональных союзах, другими нормативными актами, коллективными соглашениями и коллективным трудовым договором.

Статья 23. Представители работодателей в социальном

партнерстве

(1) Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении или дополнении коллективного трудового договора являются руководитель предприятия или уполномоченные им лица в соответствии с настоящим кодексом, иными нормативными актами и учредительными документами предприятия.

(2) При проведении коллективных переговоров, заключении, изменении или дополнении коллективных соглашений, а также при разрешении коллективных трудовых конфликтов по поводу их заключения, изменения или дополнения интересы работодателей представляют при необходимости соответствующие патронаты.

Статья 24. Иные представители работодателей

в социальном партнерстве

Государственные и муниципальные предприятия, а также организации и учреждения, финансируемые из национального публичного бюджета, могут быть представлены органами центрального и местного публичного управления,

уполномоченными законом или руководителями этих предприятий, организаций и учреждений.

Глава III

ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 25. Органы социального партнерства

(1) В целях регулирования социально-экономических отношений в сфере социального партнерства создаются следующие структуры:

а) на национальном уровне - Национальная комиссия по консультациям и коллективным переговорам;

б) на отраслевом уровне - отраслевые комиссии по консультациям и коллективным переговорам;

с) на территориальном уровне - территориальные комиссии по консультациям и коллективным переговорам;

д) на уровне предприятия - комиссии по социальному диалогу работодатель - работники.

(2) Создание и деятельность комиссий национального, отраслевого и территориального уровней, предусмотренных пунктами а) - с) части (1), регулируются органическим законом, а комиссий на уровне предприятия, предусмотренных пунктом д) части (1), - типовым положением, утвержденным Национальной комиссией по консультациям и коллективным переговорам, которое публикуется в Официальном мониторе Республики Молдова.

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 участие в коллективных переговорах, подписание коллективных соглашений от имени работников на национальном, отраслевом или территориальном уровне принадлежит соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на национальном, отраслевом, территориальном уровне или на уровне предприятия 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.

(4¹) Право на участие в коллективных переговорах, подписание коллективных соглашений от имени работодателей на национальном, отраслевом или территориальном уровне принадлежит соответствующим патронатам. При наличии на национальном, отраслевом или территориальном уровне нескольких патронатов создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки проекта коллективного соглашения и его заключения. Формирование представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства патронатов в зависимости от численности его членов. При отсутствии соглашения о создании единого представительного органа для организации коллективных переговоров право на их ведение предоставляется патронату, объединяющему наибольшее число членов.

(5) - *утратила силу.*

(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) На представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть наложены дисциплинарные взыскания, они не могут быть переведены на другую работу или уволены без предварительной консультации с уполномочившими их профсоюзными органами.

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 лиц с ограниченными возможностями;

f) соблюдение интересов работников при приватизации предприятия и жилищного фонда, находящегося на его балансе;

g) экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

h) гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

i) восстановление здоровья, отдых работников и членов их семей;

i¹) запрещение дискриминации по какому бы то ни было признаку и сексуального домогательства, меры по предотвращению этих явлений и борьбе с ними;

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. Один экземпляр коллективного трудового договора в течение семи календарных дней со дня заключения направляется одной из подписавших его сторон в территориальную инспекцию труда.

(1¹) Срок действия коллективного трудового договора устанавливается сторонами и не может быть менее одного года.

(2) Коллективный трудовой договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования предприятия или расторжения индивидуального трудового договора с руководителем предприятия.

(3) При реорганизации путем объединения (слияния и присоединения), дробления (разделения и выделения) или преобразования либо ликвидации предприятия коллективный трудовой договор сохраняет свое действие в течение всего периода реорганизации или ликвидации.

(4) При смене вида собственности предприятия или его собственника коллективный трудовой договор сохраняет свое действие до истечения срока его действия или вступления в силу другого коллективного трудового договора.

(5) При реорганизации, смене вида собственности предприятия или его собственника любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного трудового договора или продлении действия

прежнего.

(5¹) В случае возбуждения процедуры несостоятельности предприятия коллективный трудовой договор, заключенный до возбуждения этой процедуры, сохраняет свое действие в течение всего периода его действия. Изменение, дополнение действующего договора или заключение нового коллективного договора на предприятии, находящемся в процессе несостоятельности, производится только по согласию сторон.

(6) - *утратила силу.*

(7) Действие коллективного трудового договора, заключенного по предприятию в целом, распространяется на работников предприятия, его филиалов и представительств, уполномочивших своих представителей на участие в коллективных переговорах, разработку и заключение коллективного трудового договора от их имени.

Статья 34. Изменение и дополнение коллективного

трудового договора

(1) Изменение и дополнение коллективного трудового договора производятся в порядке, установленном настоящим кодексом для его заключения.

(2) Любое изменение или дополнение коллективного трудового договора доводится работодателем до сведения работников предприятия в течение пяти рабочих дней со дня внесения посредством:

а) объявления, отправленного по электронной почте или другими средствами связи, доступ к которым может получить каждый работник; и/или

б) публичного объявления, размещенного на веб-странице предприятия, если применимо; и/или

с) публичного объявления, размещенного на общедоступном информационном стенде в местонахождении предприятия, в том числе во всех его филиалах или представительствах.

Статья 35. Коллективное соглашение

(1) *Коллективное соглашение* - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования трудовых отношений и связанных с ними социально-экономических отношений, заключаемый уполномоченными представителями работников и работодателей на национальном, территориальном и отраслевом уровнях в пределах их компетенции.

(2) В коллективное соглашение могут быть включены положения, касающиеся:

а) оплаты труда;

б) условий и охраны здоровья и безопасности труда;

- с) режима труда и отдыха;
- 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

(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 отраслевого и территориального уровней вступают в силу со дня подписания их сторонами либо со дня, установленного соглашением. Один экземпляр коллективного соглашения отраслевого или территориального уровня в течение семи календарных дней со дня заключения направляется одной из подписавших его сторон в Государственную инспекцию труда.

[Ст.38 ч.(2) изменена ЗП114 от 18.06.26, МО288-290/30.06.26 ст.290; в силу с 30.06.26]

(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, а также изменений и дополнений к ним 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. - *утратила силу.*

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 Государственной инспекцией труда в соответствии с действующим законодательством.

(2) При проведении указанного контроля представители сторон обязаны обмениваться необходимой для этого информацией.

Глава VI

УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Статья 42. Право работников на участие в управлении предприятием и формы участия

(1) Право работников на участие в управлении предприятием непосредственно или через их представительные органы и формы этого участия регулируются настоящим кодексом, иными нормативными актами, учредительными документами предприятия и коллективным трудовым договором.

(2) Участие работников в управлении предприятием может осуществляться в форме:

а) участия в разработке проектов нормативных актов в социально-экономической сфере на уровне предприятия;

а¹) участия в утверждении нормативных актов на уровне предприятия в случаях, предусмотренных настоящим кодексом и другими законодательными или нормативными актами;

б) информирования и консультирования работников по вопросам, указанным в статье 42¹;

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

д) - *утратил силу.*

Статья 42¹. Информирование и консультирование работников

(1) В целях обеспечения права работников на участие в управлении предприятием, предусмотренного статьей 42, работодатель обязан информировать работников и консультироваться с ними по вопросам, имеющим отношение к их деятельности на предприятии.

(2) Обязанность информирования касается:

а) недавнего и предполагаемого развития деятельности и экономического положения предприятия;

б) положения, структуры и предполагаемого развития занятости на предприятии, а также любых планируемых предупредительных мероприятий, особенно в том случае, когда есть угроза сокращения рабочих мест;

в) решений, которые могут привести к существенным изменениям в организации труда или в договорных отношениях, включая те, которые связаны с коллективными

увольнениями или сменой собственника предприятия;

d) охраны здоровья и безопасности труда на предприятии, а также любых других мер, способных повлиять на их обеспечение, включая планирование и внедрение новых технологий, выбор рабочего оборудования и средств защиты, обучение работников в области охраны здоровья и безопасности труда и т. д;

e) среднего размера оплаты труда по категориям работников или должностей отдельно по признаку пола.

(3) Информирование осуществляется путем передачи в письменной форме представителям работников необходимых полных и достоверных сведений, касающихся вопросов, перечисленных в части (2), в разумные сроки, которые позволят представителям работников в случае необходимости подготовиться к проведению консультаций.

(4) Информирование осуществляется по мере необходимости, вызванной возникшими обстоятельствами, а также периодически, через равные промежутки времени, предусмотренные коллективным трудовым договором. Периодическое информирование по вопросам, перечисленным в части (2), осуществляется не реже раза в год, не позднее первого полугодия следующего за отчетным года.

(5) При планировании определенных мер, касающихся работников, информирование должно осуществляться не менее чем за 30 календарных дней до введения в действие запланированных мер. В случае ликвидации предприятия или сокращения численности или штата работников работники информируются об этом не менее чем за 30 календарных дней до начала процедур, предусмотренных статьей 88.

(6) Если на предприятии нет ни профессионального союза, ни избранных представителей работников, информация, указанная в части (2), доводится до сведения работников посредством:

a) уведомления, направленного по электронной почте или с помощью других средств связи, доступных каждому работнику; и/или

b) публичного объявления, размещенного на веб-странице предприятия, при наличии; и/или

c) публичного объявления, размещенного на общедоступном информационном стенде в местонахождении предприятия, в том числе во всех его филиалах или представительствах.

(7) Консультации проводятся:

a) в рамках встреч с представителями работодателя, соответствующим образом подготовленными по рассматриваемому вопросу;

b) на основании информации, переданной согласно части (3), и заключения, которое представители работников вправе сформулировать в этом контексте;

с) в целях достижения консенсуса по вопросам, находящимся в компетенции работодателя, указанным в пунктах b)-d) части (2).

В процессе консультирования представители работников вправе встретиться с работодателем и получить от него аргументированный ответ по любому сформулированному ими заключению. При планировании определенных мер, касающихся работников, консультации проводятся таким образом, чтобы дать возможность представителям работников вести переговоры и прийти к консенсусу с работодателем до выполнения запланированных мер.

Во всех случаях, предусмотренных настоящим кодексом, когда работодатель обязан провести консультации с работниками/представителями работников перед принятием решения, которое ущемляет права и интересы работников, работодатель уведомляет профсоюзный орган/представителей работников и запрашивает его/их консультативное мнение в письменной форме.

Срок представления мнения составляет 10 рабочих дней со дня получения уведомления.

В случае непредставления мнения в указанный срок консультативное мнение соответствующего органа/представителей работников подразумевается.

(8) В случае наличия на предприятии комитета по охране здоровья и безопасности труда, созданного в соответствии с положениями Закона об охране здоровья и безопасности труда №186/2008, информирование и консультирование по вопросам, предусмотренным пунктом d) части (2) настоящей статьи, проводятся в рамках комитета.

(9) Представители работников, а также любой оказывающий им помощь эксперт не должны разглашать работникам или третьим лицам информацию, которая исходя из законных интересов предприятия была им предоставлена на условиях конфиденциальности после подписания письменного обязательства. Данное ограничение применяется независимо от местонахождения указанных представителей или третьих лиц, в том числе по истечении срока их полномочий. В свою очередь работники не должны разглашать конфиденциальную информацию, полученную таким же образом от работодателя. Несоблюдение конфиденциальности влечет возмещение причиненного ущерба виновными лицами.

(10) В отступление от положений частей (1)-(8) работодатель не обязан сообщать информацию или проводить консультации, если такие действия могут повлечь разглашение государственной или коммерческой тайны. Отказ работодателя предоставить информацию или провести консультации по вопросам, указанным в части (2), может быть обжалован в судебной инстанции.

(11) При информировании и консультировании работников в связи с реорганизацией предприятия, сменой его вида собственности или собственника следует учитывать особенности, предусмотренные статьей 197¹.

(12) Коллективными соглашениями и/или коллективными трудовыми договорами

могут быть установлены любые процедуры информирования и консультирования, не ущемляющие права работников в сравнении с положениями настоящего кодекса.

Глава VII

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО

ПАРТНЕРСТВА

Статья 43. Ответственность за уклонение от участия

в коллективных переговорах, непредоставление

информации, необходимой для ведения

коллективных переговоров и осуществления

контроля за соблюдением коллективного

трудового договора и коллективного соглашения

(1) Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного трудового договора или коллективного соглашения либо отказывающиеся от подписания согласованного коллективного трудового договора или коллективного соглашения, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

(2) Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного трудового договора или коллективного соглашения, а также лица, виновные в предоставлении неполной или недостоверной информации, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

Статья 44. Ответственность за нарушение или

невыполнение коллективного трудового

договора или коллективного соглашения

Лица, виновные в нарушении или невыполнении положений коллективного трудового договора или коллективного соглашения, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

РАЗДЕЛ III

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Глава I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 45. Понятие индивидуального трудового

договора

Индивидуальный трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, на основании которого работник обязуется выполнять работу для работодателя и под его руководством, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, на которую он назначен, с соблюдением правил внутреннего распорядка предприятия, если они разработаны и утверждены работодателем, 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 также может заключить индивидуальный трудовой договор по достижении возраста пятнадцати лет с письменного согласия родителей или его законных представителей для выполнения легкого труда. Конкретные условия легкого труда устанавливаются Правительством.

(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, гражданин государства - члена Европейского Союза и гражданин государства, подписавшего Шенгенское соглашение, иностранный

гражданин или лицо без гражданства, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Статья 47. Гарантии при приеме на работу

(1) Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу.

(2) Запрещается любое прямое или косвенное ограничение прав либо установление прямых или косвенных преимуществ при заключении индивидуального трудового договора в зависимости от пола, расы, национальности, вероисповедания, места жительства, политических убеждений или социального происхождения.

(3) Отказ работодателя в приеме на работу оформляется в письменной форме с указанием данных, предусмотренных пунктом б) части (1) статьи 49, и может быть обжалован в судебную инстанцию.

Статья 48. Информирование об условиях деятельности

(1) До приема на работу или перевода на новую должность работодатель обязан своевременно проинформировать в письменной форме лицо, которое будет принято на работу или переведено, об условиях деятельности в предложенной должности, предоставив ему информацию, указанную в части (1) статьи 49, а также информацию о сроках извещения, которые должны быть соблюдены работодателем и работником в случае прекращения деятельности. Обязанность по информированию лица, отобранного для трудоустройства, или работника в случае перевода считается выполненной работодателем в момент подписания договора или дополнительного соглашения к индивидуальному трудовому договору.

(2) При приеме на работу работнику должны быть дополнительно предоставлены применимые к нему коллективные соглашения, коллективный трудовой договор, правила внутреннего распорядка предприятия, если они разработаны и утверждены работодателем, а также информация о требованиях охраны здоровья и безопасности труда, касающихся его деятельности.

(3) Если работнику предстоит работать за рубежом, работодатель обязан своевременно предоставить в его распоряжение всю информацию, предусмотренную частью (1) статьи 49, и дополнительно следующую информацию:

а) продолжительность работы за рубежом с указанием страны;

б) валюта, в которой будет оплачиваться труд, а также форма оплаты;

с) компенсации и преимущества в денежном и/или натуральном выражении, связанные с переездом;

д) особые условия страхования, в том числе условия репатриации работника, если таковая предусмотрена;

е) условия проживания;

f) условия проезда к месту назначения и обратно.

(4) При приеме на работу в Республике Молдова иностранных граждан принимаются во внимание также положения законодательства в области трудовой миграции, а также применимые положения международных договоров, стороной которых является Республика Молдова.

(5) Увольнение работников или принятие мер, ведущих к прекращению трудовых отношений, а также любые действия по подготовке к увольнению работников по причине того, что они реализовали свое право на получение информации об условиях труда и/или на улучшение условий труда посредством продвижения более прозрачных и предсказуемых форм трудовой деятельности, запрещается.

(6) Применение работодателем каких-либо форм обращения или мер с неблагоприятными последствиями для работников и/или их представителей в связи с подачей ими работодателю запроса либо инициированием любой процедуры в соответствии с законом с целью обеспечения соблюдения их права на получение информации об условиях труда и/или на улучшение условий труда посредством продвижения более прозрачных и предсказуемых форм трудовой деятельности запрещается.

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 данные работодателя или по обстоятельствам пользователя - в случае временного работника;

c) срок договора;

d) дату вступления в силу договора;

d¹) специальность, профессию, квалификацию, должность;

e) должностные функции;

f) риски, сопутствующие должности;

f¹) наименование подлежащей выполнению работы (в случае индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы - статьи 312 - 316);

g) права и обязанности работника;

h) права и обязанности работодателя;

i) условия оплаты труда, в том числе основная заработная плата (тарифная ставка, должностной оклад), дополнительная заработная плата (доплаты и надбавки к основной заработной плате) и другие стимулирующие и компенсационные выплаты, представляющие собой отдельно определяемые составные элементы доходов от оплаты труда, а также периодичность выплаты заработной платы, на которую имеет право работник, и способ ее выплаты;

j) компенсации и выплаты, в том числе за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда;

k) рабочее место. Если рабочее место не является фиксированным, отмечается, что у работника могут быть разные рабочие места, и указывается юридический адрес предприятия или, по обстоятельствам, место жительства работодателя;

l) режим труда и отдыха, график работы, включая продолжительность рабочего дня и рабочей недели работника, условия выполнения и компенсации либо оплаты сверхурочной работы, а также при необходимости график сменности, применяемый с момента приема на работу;

m) при необходимости испытательный срок с указанием конкретной продолжительности и условий его прохождения в соответствии с положениями статей 60-63;

m¹) право и условия профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, предоставляемые работодателем в соответствии с настоящим кодексом и иными нормативными актами (при необходимости);

n) продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и условия его предоставления;

n¹) информацию о сроках извещения, которые должны быть соблюдены работодателем и работником в случае прекращения трудовых отношений в соответствии с настоящим кодексом.

o) - *утратил силу*;

p) условия социального страхования;

г) условия медицинского страхования;

s) особые условия (статья 51), по обстоятельствам.

(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) - *утратила силу*.

(5) - *утратила силу.*

Статья 50. Запрещение требовать выполнения

работы, не обусловленной индивидуальным

трудовым договором

Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной индивидуальным трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим кодексом.

Статья 51. Особые условия индивидуального

трудового договора

(1) Кроме общих положений, предусмотренных статьей 49, стороны могут обсудить в ходе переговоров и включить в индивидуальный трудовой договор следующие особые условия:

a) мобильность;

b) конфиденциальность;

c) возмещение транспортных расходов, расходов по оплате коммунальных услуг, предоставление жилья;

d) иные особые условия, не противоречащие действующему законодательству.

(2) За выполнение особых условий, предусмотренных частью (1), работнику могут быть предоставлены право на особое вознаграждение и/или иные права согласно индивидуальному трудовому договору. В случае невыполнения этих условий работник может быть лишен предоставленных ему прав, а в отдельных случаях и принужден возместить ущерб, причиненный работодателю.

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 двух лет после его прекращения сведения или информацию, ставшие им известными в период действия данного договора в соответствии с правилами внутреннего распорядка предприятия, если они разработаны и утверждены

работодателем, коллективным или индивидуальным трудовым договором.

(2) Несоблюдение конфиденциальности влечет возмещение ущерба виновной стороной.

Статья 53¹. Неконкуренция как условие договора

(1) Стороны могут обсудить в ходе переговоров условие о неконкуренции, согласно которому работник обязуется после прекращения индивидуального трудового договора не осуществлять в своих интересах или в интересах третьей стороны деятельность, которая конкурирует с деятельностью, осуществляемой для своего работодателя, в течение срока, согласованного сторонами, составляющего при этом не более одного года. В течение этого срока работодатель выплачивает работнику ежемесячное пособие, размер которого согласовывается работником и работодателем, но которое не может быть меньше 50 процентов среднемесячной заработной платы работника.

(2) Условие о неконкуренции, полностью запрещающее работнику осуществлять свою профессиональную деятельность (в соответствии с его дипломами об образовании), признается недействительным. Условие о неконкуренции должно четко указывать географическую зону административно-территориальных единиц, на которые оно распространяется, виды деятельности, в отношении которых оно действует, период, в течение которого оно действует, размер ежемесячного пособия по неконкуренции, сроки и способ выплаты такого пособия.

(3) За нарушение условия о неконкуренции работник должен вернуть полученное пособие и возместить причиненный работодателю ущерб.

(4) Если иное не предусмотрено сторонами в условии о неконкуренции, при условии уведомления и выплаты трех месячных пособий работодатель может прекратить действие условия о неконкуренции в одностороннем порядке. Уведомление о прекращении действия условия имеет последствия только для будущего.

(5) Если иное не предусмотрено сторонами в условии о неконкуренции, при условии письменного уведомления работник может прекратить действие условия о неконкуренции в случае задержки работодателем выплаты пособия.

(6) Настоящая статья не затрагивает установленные Гражданским кодексом положения об обязательстве о неконкуренции для управляющего юридического лица.

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. Законное основание заключения индивидуального трудового договора на определенный срок указывается в договоре.

(3) Если в индивидуальном трудовом договоре не указан срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

(4) Запрещается заключение срочных индивидуальных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается индивидуальный трудовой договор на неопределенный срок.

(5) Индивидуальный трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии законных к тому оснований, установленном Государственной инспекцией труда, считается заключенным на неопределенный срок.

Статья 55. Срочный индивидуальный трудовой договор

(1) Индивидуальный трудовой договор может быть заключен на определенный срок в соответствии с частью (2) статьи 54 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, или на период его отсутствия по другим причинам;

b) на время выполнения временных работ продолжительностью до двух месяцев;

b¹) на время выполнения 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;

c¹) с иностранными гражданами, которые трудоустраиваются на территории Республики Молдова, за исключением иностранных граждан, имеющих право на постоянное или временное пребывание с целью воссоединения семьи;

c²) с беженцами, которые трудоустраиваются на территории Республики Молдова на время выполнения временных работ или постоянной работы;

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 a) 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;

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) - *утратил силу*;

k) на время выполнения определенной работы;

k¹) на период реализации инвестиционного проекта или программы технической и финансовой помощи;

k²) для выполнения работ, связанных с увеличением объема производства или оказываемых услуг, временный характер которых (до одного года) может быть обоснован работодателем;

k³) с лицами, поступающими на работу на предприятия, созданные на определенный период;

l) с творческими работниками из области искусства и культуры;

m) с работниками религиозных объединений;

m¹) с работниками, занятыми в сфере информационно-коммуникационных технологий;

n) в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

(2) В случаях, перечисленных в пунктах с¹), с²), e), g), i), l) и m) части (1), заключение индивидуального трудового договора на определенный срок или продление на определенный срок существующего договора допускается только в случае, когда установление постоянных трудовых отношений невозможно по объективным причинам (например, возможность лиц, обучающихся на дневном отделении, работать только в период каникул, наличие органических законов, позволяющих или предписывающих прием на работу отдельных работников на определенный срок, и т.п.). Соответствующие причины наряду с законными основаниями ограничения продолжительности трудовых отношений подлежат указанию в договоре или дополнительном соглашении к нему.

(3) Между одними и теми же сторонами может быть заключено не более трех срочных индивидуальных трудовых договоров последовательно, за исключением случаев, предусмотренных пунктами а), б), с¹) и h) части (1), которые в совокупности не должны превышать 60 месяцев.

(4) Срочные индивидуальные трудовые договоры считаются заключенными последовательно, если интервал между ними составляет менее трех месяцев.

Статья 55¹. Гарантии работникам, принятым

на работу на определенный срок

(1) Не допускается менее благоприятное обращение с работниками, принятыми на работу на определенный срок, по сравнению с постоянными работниками, выполняющими равноценную работу на том же предприятии, если такое обращение основывается исключительно на продолжительности трудовых отношений и не имеет объективного обоснования.

(2) Запрет, предусмотренный частью (1), применяется по меньшей мере к:

- а) трудовому стажу, необходимому для замещения определенных должностей;
- б) возможностям обучения;
- с) возможности занять постоянную должность на предприятии.

(3) В целях обеспечения равного доступа к рабочим местам установленный для замещения определенной должности трудовой стаж должен быть одинаковым для работников, принятых на работу как на неопределенный, так и на определенный срок.

(4) Для повышения профессиональных навыков, карьерного роста и профессиональной мобильности работников, принятых на работу на определенный срок, работодатель должен содействовать их доступу к адекватным возможностям профессиональной подготовки в соответствии с положениями настоящего кодекса (раздел VIII).

(5) Работодатель обязан проинформировать работников, принятых на работу на определенный срок, о вакантных должностях, появившихся на предприятии, в течение пяти рабочих дней со дня их появления, с тем чтобы обеспечить указанным работникам доступ к постоянным должностям на равных с остальными работниками условиях. Информация о вакантных должностях должна доводиться до сведения работников, а также их представителей на уровне предприятия посредством:

- а) объявления, отправленного по электронной почте или другими средствами связи, доступ к которым может получить любой работник; и/или
- б) публичного объявления, размещенного на веб-странице предприятия, если применимо; и/или
- с) публичного объявления, размещенного на общедоступном информационном

стенде в местонахождении предприятия, в том числе во всех его филиалах или представительствах.

Глава II

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ИСПОЛНЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО

ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 56. Заключение индивидуального

трудового договора

(1) Индивидуальный трудовой договор заключается на основе переговоров между работником и работодателем. Заключение индивидуального трудового договора могут предшествовать специфические обстоятельства (проведение конкурса, избрание на должность и пр.).

(2) Работник вправе одновременно заключить индивидуальные трудовые договоры и с другими работодателями (работа по совместительству), если это не запрещено действующим законодательством.

(3) Индивидуальный трудовой договор подписывается сторонами:

а) собственноручной подписью - в двух экземплярах, из которых один экземпляр вручается работнику, а другой хранится у работодателя;

б) усиленной или квалифицированной электронной подписью - если стороны индивидуального трудового договора согласились заключить его путем обмена электронными документами.

Статья 57. Документы, предъявляемые при заключении

индивидуального трудового договора

(1) При заключении индивидуального трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

а) документ, удостоверяющий личность;

б) - *утратил силу;*

в) - *утратил силу;*

д) диплом об образовании, квалификационное свидетельство, подтверждающее наличие специальной подготовки, - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или качеств;

е) медицинское заключение - в случаях, предусмотренных действующим законодательством;

f) декларацию под личную ответственность о том, что в период деятельности на предыдущих местах работы не нарушало положений части (2) статьи 7 Закона об оценке институциональной неподкупности №325 от 23 декабря 2013 года, за исключением случаев, когда лицо поступает на работу впервые.

(2) Требовать от лиц, поступающих на работу, иные документы, кроме предусмотренных частью (1), а также другими законодательными актами, 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 или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя. Предложение работника об оформлении индивидуального трудового договора в письменной форме доводится до сведения работодателя путем подачи и регистрации его письменного заявления. Мотивированный отказ одной из сторон оформить в письменной форме индивидуальный трудовой договор сообщается другой стороне письменным ответом в течение пяти рабочих дней.

(2) Индивидуальный трудовой договор вступает в силу со дня его подписания, если в договоре не предусмотрено иное.

(3) Если индивидуальный трудовой договор не был оформлен письменно, он считается заключенным на неопределенный срок и порождает юридические последствия со дня, когда работник был допущен к работе работодателем или другим должностным лицом предприятия, наделенным полномочиями по приему на работу. Если работник докажет факт допущения его к работе, письменное оформление индивидуального трудового договора осуществляется впоследствии работодателем в обязательном порядке.

(4) При приеме на работу без соблюдения соответствующего письменного оформления работодатель обязан также оформить индивидуальный трудовой договор в соответствии с положениями настоящего кодекса на основании протокола контроля, составленного инспектором труда.

Статья 59. - *исключена.*

Статья 60. Испытательный срок

(1) С целью проверки профессиональных способностей работника при заключении индивидуального трудового договора может быть установлен испытательный срок, составляющий не более шести месяцев. При приеме на работу

неквалифицированных рабочих испытательный срок устанавливается как исключение и не может превышать 30 календарных дней.

(2) В испытательный срок не включаются период нахождения работника в медицинском отпуске и другие периоды, когда он отсутствовал на работе по уважительным причинам, подтвержденным документально.

(3) Условие об испытательном сроке должно быть предусмотрено в индивидуальном трудовом договоре. При отсутствии в договоре такого условия считается, что работник был принят на работу без испытательного срока.

(4) На протяжении испытательного срока работник пользуется всеми правами и исполняет обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, правилами внутреннего распорядка предприятия, если они разработаны и утверждены работодателем, 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:

а) 15 календарных дней при заключении индивидуального трудового договора на срок от трех до шести месяцев;

б) 30 календарных дней при заключении индивидуального трудового договора на срок более шести месяцев.

Статья 62. Запрещение применения

испытательного срока

Запрещается применение испытательного срока при заключении индивидуального трудового договора в отношении:

а) - *утратил силу*;

б) лиц в возрасте до восемнадцати лет;

с) лиц, поступающих на работу по конкурсу, в соответствии со специальными законами, если таковыми предусмотрено иное;

д) лиц, поступающих на работу в порядке перевода с другого предприятия;

e) беременных женщин;

f) - *утратил силу*;

g) лиц, избранных на выборную должность;

h) лиц, поступающих на работу на основании индивидуального трудового договора сроком до трех месяцев.

i) - *исключен*.

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. Работодатель не обязан обосновывать решение о неудовлетворительном результате испытательного срока. Работник вправе обжаловать увольнение в судебную инстанцию.

Статья 64. - *утратила силу*.

Статья 65. Оформление документов о приеме

на работу

(1) На основании согласованного и подписанного сторонами индивидуального трудового договора работодатель может издать приказ (распоряжение, решение, постановление) о приеме на работу.

(2) В случае издания работодателем приказа (распоряжения, решения, постановления) о приеме на работу он доводится до сведения работника под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, в течение 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.

Статья 66. - *утратила силу*.

Статья 67. Справка о работе и заработной плате

Работодатель обязан бесплатно 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.

Глава III

ИЗМЕНЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 68. Изменение индивидуального

трудового договора

(1) Индивидуальный трудовой договор может быть изменен на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, в том числе с использованием усиленной или квалифицированной электронной подписи. Дополнительное соглашение является составной частью индивидуального трудового договора.

(2) Изменением индивидуального трудового договора признается любое изменение или дополнение, касающееся по меньшей мере одного из условий, предусмотренных частью (1) статьи 49.

(3) - *утратила силу.*

Статья 69. Временное изменение места работы

(1) В отступление от положений части (1) статьи 68 место работы работника может быть временно изменено работодателем, без внесения изменений в индивидуальный трудовой договор, в случае направления работника в служебную командировку или откомандирования 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. Этот срок может быть продлен на срок до одного календарного года только с письменного согласия работника.

Статья 71. Откомандирование

(1) Откомандирование работника на другое место работы может быть произведено только с его письменного согласия на срок не более одного года и осуществляется на основании отдельного срочного индивидуального трудового договора.

(2) При необходимости срок откомандирования может быть продлен по соглашению сторон, но не более чем еще на один год.

(3) - *утратила силу.*

(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.

(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 72¹. Откомандирование национальных

экспертов в учреждения и органы

Европейского Союза

Откомандирование работников в качестве национальных экспертов в учреждения и органы Европейского Союза осуществляется в соответствии с законодательством об откомандировании национальных экспертов в учреждения и органы Европейского Союза.

Статья 73. Временное изменение места

и специфики работы

(1) В случае возникновения ситуаций, предусмотренных пунктами а) и б) части (2) статьи 104, работодатель может временно, на срок, не превышающий одного месяца, изменить работнику место и специфику работы без его согласия и без внесения соответствующих изменений в индивидуальный трудовой договор.

(2) В случае невозможности выполнения работником работы на организованном работодателем рабочем месте и с целью обеспечения охраны здоровья и безопасности работника во время чрезвычайных ситуаций, связанных с объявлением чрезвычайного, осадного и военного положения или объявлением чрезвычайного положения в области общественного здоровья, работодатель, с учетом специфики труда работника, может мотивированным приказом (распоряжением, решением, постановлением) распорядиться о временной перемене рабочего места работника с выполнением работы на дому или дистанционно, без внесения соответствующих изменений в

индивидуальный трудовой договор. Приказ (распоряжение, решение, постановление) сообщается работнику своевременно, в том числе при помощи электронных средств.

Статья 74. Перевод на другую работу

(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 документом (заключение/свидетельство/справка и пр.), выданным компетентным медицинским органом (учреждением), в предоставлении более легкой работы, работодатель обязан перевести с его письменного согласия на другую работу, которая ему не противопоказана. В случае отказа работника от перевода индивидуальный трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом х) части (1) статьи 86. При отсутствии необходимого рабочего места индивидуальный трудовой договор расторгается на основании пункта d) части (1) статьи 86.

(2¹) С письменного согласия сторон, на основании приказа работодателя работник может быть временно переведен на другую работу на том же предприятии на период до одного месяца, с возможностью продления этого срока до одного года.

(2²) В случае перевода в соответствии с частью (2¹) работодатель сохраняет должность работника, занимаемую до перевода.

(2³) Работник, прошедший испытательный срок, если таковой был установлен, и накопивший трудовой стаж не менее шести месяцев у того же работодателя, может запросить предоставление ему другой работы с более предсказуемыми и безопасными условиями - при наличии такой работы.

(2⁴) В 30-дневный срок после получения запроса, предусмотренного частью (2³), работодатель обязан предоставить аргументированный ответ в письменной форме. Работодатель - физическое лицо, микро-, малое и среднее предприятия могут предоставить ответ в срок до трех месяцев, а ответ на последующее аналогичное ходатайство того же работника, если обоснование ответа относительно ситуации работника не изменилось, может быть передан в устной форме. В случае отказа работник может подать новый запрос не ранее чем через шесть месяцев после подачи предыдущего запроса.

(3) При переводе согласно частям (1), (2), (2¹) и (2³) 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 или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, в течение трех рабочих дней.

(4) - *утратила силу.*

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, за исключением случаев откомандирования работников в качестве национальных экспертов в учреждения и органы Европейского Союза согласно специальным нормативным актам.

(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 и возобновление деятельности, за исключением случаев, предусмотренных пунктами а), б) и d) статьи 76 и пунктами d¹) и е) части (1) статьи 78, производятся путем издания работодателем приказа (распоряжения, решения, постановления), который доводится до сведения работника под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, не позднее дня приостановления действия индивидуального трудового договора или возобновления деятельности.

Статья 76. Приостановление действия индивидуального

трудового договора по обстоятельствам, не

зависящим от воли сторон

Действие индивидуального трудового договора приостанавливается по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

а) отпуск по беременности и родам;

б) болезнь или травма;

с) - *утратил силу*;

д) установление карантина на основании справки об отпуске по болезни, выданной работнику в соответствии с законодательством;

е) призыв на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу;

ф) форс-мажорные обстоятельства, подтвержденные в установленном порядке, не влекущие прекращения трудовых отношений;

г) направление в судебную инстанцию уголовного дела о совершении работником преступления, несовместимого с выполняемой работой, – до вступления в законную силу судебного решения;

h) пропуск по вине работника срока прохождения медицинского осмотра;

и) установление на основании медицинского документа (заключение/свидетельство справка и пр.), выданного компетентным медицинским органом (учреждением), противопоказаний, исключающих возможность выполнения работы, указанной в индивидуальном трудовом договоре;

ж) требование контрольных или правоохранительных органов в соответствии с действующим законодательством;

к) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного заключением компетентного медицинского учреждения или актом комиссии, образованной из равного числа представителей работодателя и работников;

л) участие в забастовке, объявленной в соответствии с настоящим кодексом;

м) установление на определенный срок степени ограничения возможностей вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; а также

п) по иным обстоятельствам, предусмотренным действующим законодательством.

Статья 76¹. Трудовая деятельность в период

нахождения в отпуске по беременности

и родам

(1) В отступление от пункта а) статьи 76 работница имеет право продолжить или возобновить трудовую деятельность в период нахождения в отпуске по беременности и родам на основании ее письменного заявления с представлением медицинского заключения о состоянии здоровья, выданного медико-санитарным учреждением, в списке которого она зарегистрирована, по согласованию с работодателем. Срок, в течение которого работница может продолжить или возобновить трудовую деятельность в период нахождения в дородовом отпуске, не должен превышать 36 недель беременности и определяется приказом (распоряжением, решением, постановлением), издаваемым работодателем в день получения заявления работницы.

(2) В связи с подачей работницей, осуществляющей трудовую деятельность в период нахождения в отпуске по беременности и родам, письменного заявления до

истечения предусмотренного частью (1) настоящей статьи срока действие индивидуального трудового договора по приказу (распоряжению, решению, постановлению) работодателя приостанавливается на день получения заявления с дальнейшим применением положений, предусмотренных пунктом а) статьи 76.

Статья 77. Приостановление действия индивидуального

трудового договора по соглашению сторон

Действие индивидуального трудового договора приостанавливается по соглашению сторон, оформленному письменно, по следующим причинам:

а) предоставление отпуска без сохранения заработной платы на срок более одного месяца;

б) прохождение курса профессиональной подготовки или стажировки с отрывом от работы на срок более 60 календарных дней;

с) технический простой;

д) уход за больным ребенком в возрасте до десяти лет;

е) - *утратил силу*;

е¹) откомандирование;

ф) 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:

а) отпуск по уходу за ребенком в возрасте до четырех лет;

б) отпуск по уходу за больным членом семьи продолжительностью до двух лет согласно медицинскому заключению;

б¹) отпуск по уходу за ребенком с ограниченными возможностями продолжительностью до двух лет;

б²) неоплачиваемый отпуск по уходу за лицом, проживающим в одном жилище с работником, продолжительностью до пяти рабочих дней в течение календарного года;

с) прохождение курса профессиональной подготовки вне предприятия согласно части (3) статьи 214;

d) занятие выборной должности в органе публичной власти, профессионального союза или патроната;

d¹) невыплата или частичная выплата, не менее двух месяцев подряд, заработной платы или других обязательных платежей;

e) неудовлетворительные условия охраны здоровья и безопасности труда; а также

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;

a¹) на время отсутствия работника на рабочем месте сроком до 30 календарных дней, если работодатель не был проинформирован о причине отсутствия;

b) - *исключен*;

c) в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

(3) В случаях, предусмотренных пунктами d¹) и e) части (1), работник обязан сообщить в письменной форме работодателю дату приостановления действия индивидуального трудового договора.

(4) Работодатель не вправе принимать на работу других работников для замещения тех, действие индивидуальных трудовых договоров которых было приостановлено по основаниям, предусмотренным пунктами d¹) и e) части (1).

(5) В случаях приостановления действия индивидуального трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами d¹) и e) части (1), работник обязан возобновить работу в течение не более трех рабочих дней с момента:

a) устранения угрозы для жизни или здоровья;

b) выплаты заработной платы, других обязательных платежей или информирования о переводе данных платежей на банковскую карту.

Статья 78¹. Предоставление работникам свободных дней

в случае приостановления учебного процесса

в режиме физического присутствия

(1) В случае приостановления в чрезвычайных ситуациях учебного процесса в образовательных учреждениях в режиме физического присутствия, после принятия компетентными органами специальных мер по обеспечению безопасности, охраны жизни и здоровья населения, с согласия работодателя одному из родителей или

опекуну предоставляются свободные дни для присмотра за детьми на весь период приостановления учебного процесса в режиме физического присутствия с выплатой при этом пособия в размере не менее 50 процентов основной заработной платы работника.

(2) Положения части (1) применяются:

а) к родителям или опекунам зачисленных в образовательное учреждение детей в возрасте до 12 лет;

б) к родителям или опекунам зачисленных в образовательное учреждение детей с ограниченными возможностями.

(3) Свободные дни предоставляются по письменному заявлению одного из родителей или опекуна, к которому прилагается декларация под личную ответственность, подписанная обоими родителями, за исключением неполных семей, или опекуном, который будет присматривать за ребенком в течение данного периода.

(4) В случае семей с несколькими детьми, соответствующих требованиям настоящей статьи, свободные дни предоставляются лишь одному из родителей.

(5) Если по результатам проверки устанавливается, что свободными днями воспользовались в одно и то же время оба родителя, дальнейшая возможность получения пособия, предоставляемого в соответствии с настоящей статьей, аннулируется.

(6) Пособие, предусмотренное настоящей статьей, выплачивается работодателем. В некоторых случаях пособие может выплачиваться, полностью или частично, из средств государственного бюджета в порядке, установленном Правительством.

Статья 79. Порядок разрешения споров, связанных

с приостановлением действия индивидуального

трудового договора

Споры, связанные с приостановлением действия индивидуального трудового договора, разрешаются в порядке, установленном.

Статья 80. Технический простой

(1) Технический простой означает временную невозможность продолжения работодателем, предприятием или его структурным подразделением деятельности:

а) по объективным экономическим причинам;

б) в результате объявления чрезвычайного, осадного и военного положения;

с) в результате ограничений, введенных в условиях чрезвычайного положения в области общественного здоровья.

(2) Продолжительность технического простоя, введенного на основе пункта а) части (1), не может превышать четырех месяцев в течение календарного года.

(3) Во время технического простоя работники находятся в распоряжении работодателя, с тем чтобы он имел возможность в любое время распорядиться о возобновлении деятельности.

(4) На период технического простоя работники получают ежемесячно пособие в размере не менее 50 процентов основной заработной платы, за исключением случаев приостановления индивидуального трудового договора в соответствии с пунктом с) статьи 77.

(4¹) В случае введения технического простоя на основании пунктов б) и с) части (1) пособие может выплачиваться, полностью или частично, из средств государственного бюджета в порядке, установленном Правительством.

(4²) Если пособие по техническому простоям выплачивается из средств государственного бюджета, рабочие места, занимаемые лицами, которым выплачивалось такое пособие, не могут быть сокращены в течение периода, как минимум равного периоду технического простоя, за который выплачивалось такое пособие, за исключением ситуаций несостоятельности.

(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.

Статья 80¹. Простой

(1) Простой означает временную невозможность продолжения предприятием, его структурным подразделением (подразделениями), работником или группой работников производственной деятельности и может произойти:

- а) по причинам, не зависящим от работодателя или работника;
- б) по вине работодателя;
- с) по вине работника.

(2) Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя или работника, за исключением периода технического простоя (статья 80), 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.

(3) В случае простоя по вине работодателя, за исключением периода технического простоя (статья 80), работодатель обязан возместить работнику не полученную им заработную плату.

(4) Работнику, виновному в простое, время простоя не оплачивается.

(5) Порядок регистрации простоя и конкретный размер оплаты устанавливаются, по обстоятельствам, коллективным и/или индивидуальным трудовыми договорами или правилами внутреннего распорядка предприятия, если они разработаны и утверждены работодателем.

Глава V

ПРЕКРАЩЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 81. Основания прекращения индивидуального
трудоого договора

(1) Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:

- а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статьи 82 и 310);
- а¹) по письменному соглашению сторон (статья 82¹);
- б) по инициативе одной из сторон (статьи 85 и 86).

(2) Во всех случаях, предусмотренных частью (1), днем прекращения индивидуального трудового договора считается последний день работы работника.

(3) Индивидуальный трудовой договор прекращается на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который доводится до сведения работника под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, не позднее дня освобождения от работы, за исключением случая, когда работник не работает до дня освобождения (отсутствие на работе без уважительных причин, лишение свободы и др.). Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя о прекращении индивидуального трудового договора должен содержать указание на соответствующую статью закона, ее часть, пункт и подпункт.

Статья 82. Прекращение индивидуального трудового
договора по обстоятельствам, не зависящим
от воли сторон

Индивидуальный трудовой договор прекращается по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

а) смерть работника, признание его умершим или безвестно отсутствующим решением судебной инстанции;

б) смерть работодателя - физического лица, признание его умершим или

безвестно отсутствующим решением судебной инстанции;

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

d) отзыв компетентными органами лицензии (разрешения) на осуществление деятельности предприятия, – со дня отзыва соответствующей лицензии (разрешения);

d¹) отзыв компетентными органами разрешения (лицензии), удостоверения, которые предоставляют работнику право работать по определенной профессии, специальности или выполнять определенную работу, – со дня отзыва соответствующего документа;

e) 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;

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;

j) форс-мажорные обстоятельства, подтвержденные в установленном порядке, исключающие возможность продолжения трудовых отношений

j¹) восстановление на работе по решению судебной инстанции лица, ранее выполнявшего эту работу, если перевод работника на другую работу согласно настоящему кодексу невозможен;

j²) отзыв согласия родителей или законных представителей – в случае работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет;

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.

Статья 82¹. Прекращение индивидуального трудового

договора по письменному соглашению

сторон

Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен в любой момент по письменному соглашению сторон.

Статья 83. Прекращение срочного индивидуального

трудового договора

(1) - *утратила силу.*

(2) - *утратила силу.*

(3) Срочный индивидуальный трудовой договор, заключенный на время исполнения трудовых обязанностей работника, действие индивидуального трудового договора которого приостановлено или который находится в соответствующем отпуске, (пункт а) статьи 55), прекращается в день возвращения этого работника на работу.

(4) Если по истечении действия срочного индивидуального трудового договора ни одна из сторон не потребовала его прекращения и трудовые отношения фактически продолжаются, договор считается продленным на неопределенный срок.

(5) Срочный индивидуальный трудовой договор может быть прекращен досрочно в случаях, указанных в статьях 82, 82¹, 85 и 86.

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.

(6) Работник, который выполнил работу по индивидуальному трудовому договору, признанному недействительным, имеет право на вознаграждение за выполненную работу.

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.

(2) В случае отставки работника в связи с выходом на пенсию, установлением степени ограничения возможностей, 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 с ограниченными возможностями, избранием на выборную должность, приемом на работу по конкурсу на другое предприятие, нарушением работодателем индивидуального и/или коллективного трудовых договоров, действующего трудового законодательства работодатель обязан принять отставку в сокращенный срок, указанный в поданном и зарегистрированном заявлении, к которому прилагается соответствующий документ, подтверждающий такое право.

(3) По истечении сроков, указанных в частях (1), (2) и (4¹), работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выплатить работнику все причитающиеся ему суммы в сроки, предусмотренные статьей 143, и выдать ему 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) В течение семи календарных дней со дня подачи заявления об отставке работник вправе 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 (филиала или представительства), его заместители и главный бухгалтер вправе подать в отставку, 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.

Статья 86. Увольнение

(1) *Увольнение* – расторжение по инициативе работодателя индивидуального трудового договора, заключенного на неопределенный срок, и срочного индивидуального трудового договора – допускается по следующим основаниям:

а) неудовлетворительный результат испытательного срока работника (часть (2) статьи 63);

б) ликвидация предприятия либо прекращение деятельности работодателя – физического лица;

с) сокращение численности или штата работников предприятия;

д) установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому документу (заключение/свидетельство/справка и пр.), выданному компетентным медицинским органом (учреждением);

е) установление неоднократного неудовлетворительного выполнения показателей индивидуальных достижений в течение года. Увольнение может быть произведено только после предварительной оценки работника в соответствии с процедурой оценки, предусмотренной коллективным соглашением, применимым коллективным трудовым договором или, при их отсутствии, правилами внутреннего распорядка предприятия, в соответствии с общими положениями, установленными настоящим законом, при условии, что работодатель дал работнику соответствующие указания, направил письменное предупреждение и предоставил ему разумный срок для исправления;

ф) смена собственника предприятия (в отношении руководителя предприятия, его заместителей и главного бухгалтера);

г) неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее работник привлекался к дисциплинарной ответственности;

h) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение не менее четырех часов подряд (без учета перерыва для питания) в течение рабочего дня – для работников с продолжительностью ежедневной работы не менее 8 часов или в течение не менее половины продолжительности ежедневной работы – для работников с продолжительностью ежедневной работы менее или более 8 часов;

и) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного в порядке, предусмотренном в пункте к) статьи 76;

j) совершение правонарушения или преступления против имущества предприятия, установленное решением судебной инстанции или актом органа, в

компетенцию которого входит применение наказаний за правонарушения;

к) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные средства или материальные ценности либо имеющим доступ к информационным системам работодателя (системы по сбору и управлению информацией) или к системам, управляемым работодателем, если эти действия могут служить основанием для утраты доверия работодателя к данному работнику;

к¹) нарушение обязанности, предусмотренной пунктом а) части (2) статьи 7 Закона об оценке институциональной неподкупности № 325 от 23 декабря 2013 года;

л) неоднократное в течение года грубое нарушение устава учебного заведения педагогическим работником (статья 301);

м) совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с занимаемой должностью;

н) применение (в том числе однократное) педагогическим работником к воспитанникам физического или психического насилия (статья 301);

о) подписание руководителем предприятия (филиала, подразделения), его заместителями или главным бухгалтером необоснованного правового акта, причинившего материальный ущерб предприятию;

р) грубое нарушение, даже однократное, своих трудовых обязанностей;

г) предъявление работником работодателю при заключении индивидуального трудового договора подложных документов (часть (1) статьи 57), подтвержденное в установленном порядке;

с) в отношении работников, работающих по совместительству, - заключение индивидуального трудового договора с другим лицом, для которого данная профессия, специальность или должность будет являться основной (статья 273);

t) - *утратил силу*;

у) перевод работника на другое предприятие с его согласия и с согласия обоих работодателей;

v) отказ работника продолжать работу в связи со сменой собственника или реорганизацией предприятия, а также переходом предприятия в подчинение другого органа;

х) отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения (часть (2) статьи 74);

у) отказ работника от перевода в другую местность в связи с перемещением в эту местность предприятия (часть (1) статьи 74); а также;

у¹) наличие у работника статуса пенсионера по возрасту;

z) по другим основаниям, предусмотренным настоящим кодексом и иными законами.

Примечание:

Лица, уволенные на основании пункта у¹), могут трудоустроиться на определенный срок в соответствии с пунктом f) статьи 55.

(2) Не допускается увольнение работника в период пребывания его в медицинском отпуске, ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по отцовству, 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 четырех лет, отпуске по уходу за больным членом семьи, отпуске по уходу за ребенком с ограниченными возможностями, в период исполнения государственных или общественных обязанностей, а также в период откомандирования, за исключением случаев ликвидации предприятия.

Статья 87. Процедура запроса консультативного мнения

профсоюзного органа в случае увольнения

работников

(1) При увольнении работников - членов профсоюза работодатель предварительно запрашивает консультативное мнение профсоюзного органа предприятия уведомлением соответствующего органа.

(2) При увольнении работников, избранных в состав профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы, работодатель предварительно запрашивает консультативное мнение профсоюзного органа, членами которого являются работники, уведомлением, в котором аргументирует свои намерения.

(3) При увольнении руководителей первичной профсоюзной организации (профсоюзных организаторов), не освобожденных от основной работы, работодатель предварительно запрашивает консультативное мнение вышестоящего профсоюзного органа уведомлением, в котором аргументирует свои намерения.

(4) Профсоюзные органы, указанные в частях (1)-(3), представляют свое консультативное мнение в течение 10 рабочих дней со дня получения уведомления.

Статья 88. Процедура увольнения в случае ликвидации

предприятия, сокращения численности или

штата работников

(1) Работодатель вправе уволить работников в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата работников (пункты b) и c) части (1) статьи 86) только при условии:

а) издания юридически или экономически обоснованного приказа (распоряжения, решения, постановления) о ликвидации предприятия либо сокращении численности или штата работников;

б) издания приказа (распоряжения, решения, постановления) об извещении работников под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления каждым указанным работником, за два месяца до ликвидации предприятия либо сокращения численности или штата работников. В случае сокращения численности или штата работников предприятия извещаются только лица, рабочие места которых сокращаются;

с) письменного предложения работнику одновременно с извещением об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников предприятия другого места работы (должности) на данном предприятии (при условии, что такое место работы (должность) существует на предприятии, а извещенный работник соответствует требованиям, необходимым для его замещения);

д) сокращения в первую очередь вакантных рабочих мест;

е) расторжения индивидуального трудового договора в первую очередь с работниками, работающими по совместительству;

ф) предоставления работнику, подлежащему увольнению, одного рабочего дня в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска другой работы;

г) представления агентству занятости населения в установленном порядке информации о подлежащих увольнению работниках за два месяца до увольнения;

h) обращения в профсоюзный орган (к профсоюзному организатору) за консультативным мнением по поводу увольнения соответствующего работника.

i) - *утратил силу.*

(2) В случае неиздания приказа (распоряжения, решения, постановления) об увольнении работника по истечении двухмесячного срока после предварительного извещения эта процедура не может быть повторена в течение того же календарного года. В двухмесячный срок не включаются периоды нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном и медицинском отпуске.

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

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

Статья 88¹. Процедура увольнения в связи с переводом

на другое предприятие

(1) Работодатель вправе уволить работников в связи с переводом на другое предприятие (пункт и) части (1) статьи 86) только при условии:

а) получения письменного обращения от другого работодателя с просьбой уволить по переводу конкретного работника с указанием рабочего места (должности), которое ему предлагается на новом предприятии;

б) - *утратил силу*;

с) получения письменного согласия работника на увольнение;

д) выплаты увольняемому работнику в день освобождения от работы всех причитающихся ему от предприятия сумм (заработная плата, компенсация за неиспользованные отпуска и др.).

(2) До изъявления в письменной форме своего согласия на увольнение работник может затребовать от нового работодателя предложение о работе, содержащее все условия будущего индивидуального трудового договора.

(3) Предложение о работе представляется работнику в письменной форме и не может быть отозвано в течение предусмотренного в нем срока.

(4) Запрещается отказ в приеме на работу работника, уволенного в связи с переводом на другое предприятие с его согласия и с согласия обоих работодателей.

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 обжалования работником-членом профсоюза приказа об увольнении судебная инстанция затребует консультативное мнение профсоюзного органа (профсоюзного организатора) относительно увольнения данного работника.

(3) После вынесения решения судебной инстанции о восстановлении работника на работе работодатель обязан незамедлительно издать приказ о восстановлении, который доводится до сведения работника под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, в течение трех рабочих дней со дня издания.

Статья 90. Ответственность работодателя за незаконные

перевод или освобождение работника

(1) При восстановлении на работе работника, незаконно переведенного на другую работу или незаконно освобожденного от работы, работодатель обязан

возместить ему нанесенный ущерб.

(2) Возмещение работодателем ущерба, нанесенного работнику, включает:

а) обязательную компенсацию за весь период вынужденного отсутствия на работе в связи с переводом или незаконным освобождением от работы в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат работника;

[Ст.90 ч.(2), пкт. а) положение «в размере, не превышающем 12 среднемесячных заработных плат работника» признано неконституционным согласно ПКС9 от 22.07.25, МО430-433/14.08.25 ст.105; в силу с 22.07.25]

б) возмещение дополнительных расходов, связанных с обжалованием перевода на другую работу или освобождения от работы (консультация специалистов, судебные расходы и др.);

с) возмещение причиненного работнику морального ущерба.

(3) Размер суммы возмещения морального ущерба определяется судебной инстанцией с учетом оценки действий работодателя, но не может быть меньше среднемесячной заработной платы работника.

(4) Вместо восстановления на работе стороны могут заключить мировое соглашение, а в случае спора судебная инстанция может взыскать с работодателя в пользу работника с его согласия дополнительную компенсацию помимо сумм, указанных в части (2), в размере не менее трех его средних месячных заработных плат.

Глава VI

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Статья 91. Общие требования при обработке персональных

данных работника и гарантии их защиты

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

а) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях соблюдения положений действующего законодательства, содействия в трудоустройстве, обучении и продвижении по работе, обеспечения личной безопасности работника, контроля количества и качества выполненной работы и обеспечения сохранности имущества предприятия;

б) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться действующим законодательством;

с) все персональные данные работника следует получать у него самого или из указанного им источника;

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 или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, 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.

РАЗДЕЛ IV

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Глава I

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 95. Понятие рабочего времени.

Нормальная продолжительность

рабочего времени

(1) *Рабочее время* - период, в течение которого работник находится на рабочем месте в распоряжении работодателя и выполняет свою работу, трудовые функции и обязанности в соответствии с законодательством, правилами внутреннего распорядка предприятия, если таковые разработаны и утверждены работодателем, а также в соответствии с условиями индивидуального и коллективного трудовых договоров.

(2) Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятий не может превышать 40 часов в неделю.

(3) В чрезвычайных ситуациях, связанных с объявлением чрезвычайного, осадного и военного положения или объявлением чрезвычайного положения в области общественного здоровья, компетентные органы, ответственные за управление соответствующим положением, могут предусматривать для некоторых категорий работников иную продолжительность рабочего времени.

Статья 96. Сокращенная продолжительность

рабочего времени

(1) Для отдельных категорий работников в зависимости от возраста, состояния здоровья, условий работы и других обстоятельств в соответствии с действующим законодательством и индивидуальным трудовым договором устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

(2) Сокращенная недельная продолжительность рабочего времени составляет:

а) 24 часа в период каникул и соответственно 12 часов в течение учебного года - для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет;

б) 35 часов - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

с) 35 часов – для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, согласно перечню, утвержденному Правительством.

(3) Для отдельных категорий работников, труд которых требует повышенных интеллектуальных и психо-эмоциональных усилий, продолжительность рабочего времени устанавливается Правительством и не может превышать 35 часов в неделю.

(4) Для лиц с тяжелым и выраженным ограничением возможностей (не имеющих права на большие льготы) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 30 часов в неделю без ущемления права на оплату труда и других прав, предусмотренных действующим законодательством.

Статья 97. Неполное рабочее время

(частичная занятость)

(1) Работодатель может принимать на работу работников на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели (с частичной занятостью) с указанием конкретной продолжительности неполного рабочего времени в индивидуальном трудовом договоре в соответствии с положениями пункта 1) части (1) статьи 49.

(2) С согласия обеих сторон неполное рабочее время может устанавливаться и после заключения индивидуального трудового договора. По просьбе беременной женщины, работника, имеющего детей в возрасте до десяти лет или детей с ограниченными возможностями (в том числе находящихся 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.

(3) Оплата труда на условиях частичной занятости производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема выполненных работ.

Статья 97¹. Гарантии для работников с неполным

рабочим временем

(1) Не допускается менее доброжелательное обращение с работниками с неполным рабочим временем по сравнению с работниками с полным рабочим временем, выполняющими равноценную работу на том же предприятии, если такое обращение основывается исключительно на продолжительности ежедневной или еженедельной работы и не имеет объективного обоснования.

(2) Исходя из части (1) работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника ограничения его прав, касающихся исчисления трудового стажа, страхового стажа (за исключением случаев, предусмотренных законодательством), продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, или других трудовых прав.

(3) Работодатель:

а) принимает меры для облегчения доступа к работе на условиях неполного рабочего времени на всех уровнях предприятия, включая квалифицированные и руководящие должности;

б) обеспечивает в соответствии с положениями раздела VIII доступ работников с неполным рабочим временем к профессиональной подготовке с целью повышения их профессиональных навыков и профессиональной мобильности;

с) принимает во внимание заявления работников о переводе с работы на условиях полного рабочего времени на работу с частичной занятостью и наоборот или об увеличении продолжительности рабочего времени в случае появления такой возможности.

(4) В целях содействия переводам, предусмотренным частью (3), работодатель информирует работников о вакантных должностях с полным и неполным рабочим временем, появившихся на предприятии, в течение пяти рабочих дней со дня возникновения соответствующих вакантных должностей. Информация о вакантных должностях доводится до сведения работников и их представителей на уровне предприятия посредством:

а) уведомления, направленного по электронной почте или с помощью других средств связи, доступных каждому работнику; и/или

б) публичного объявления, размещенного на веб-странице предприятия, при наличии; и/или

с) публичного объявления, размещенного на общедоступном информационном стенде в местонахождении предприятия, в том числе во всех его филиалах или представительствах.

Статья 97². Сокращенный режим работы

(1) Работодатель может установить на уровне предприятия сокращенный, с распределением рабочего времени в пределах недели, режим работы не менее чем для 25 процентов численности работников на предприятии:

а) в одностороннем порядке в случае чрезвычайного, осадного и военного положения или чрезвычайного положения в области общественного здоровья;

б) с письменного согласия соответствующих работников в случае неблагоприятной экономической ситуации, сложностей с поставками сырья или энергии, чрезвычайных погодных условий, преобразования, реструктуризации или модернизации предприятия или в других исключительных обстоятельствах – в порядке, установленном Правительством.

(2) Сокращенный режим работы может устанавливаться на период до трех месяцев подряд, но не свыше пяти месяцев в году.

(3) В случае применения положений пункта б) части (1) работодатель не менее

чем за пять рабочих дней до подачи заявления об оказании помощи работникам с сокращенным режимом работы обязан запросить консультативное мнение представителей работников относительно установления сокращенного режима работы.

(4) Продолжительность рабочего времени, предусмотренная индивидуальным трудовым договором работника, может быть сокращена в соответствии с настоящей статьей не более чем на 50 процентов, при этом труд работника оплачивается пропорционально отработанному времени.

(5) Работники, которым в соответствии с положениями настоящей статьи установлен сокращенный режим работы, получают помощь в порядке, установленном Правительством.

(6) В период сокращенного режима работы, установленного в соответствии с настоящей статьей, запрещается наем работников для выполнения работы, подобной той, что выполняется работниками, рабочее время которых сокращено.

(7) Работодатель устанавливает сокращенный режим работы после принятия решения об оказании помощи работникам, рабочее время которых сокращено.

(8) Положения настоящей статьи не применяются к следующим категориям работодателей:

а) учреждения, финансируемые из бюджета;

б) работодатели, которые приостановили деятельность, которые находятся в процессе несостоятельности или ликвидации;

в) работодатели, которые на момент подачи заявления об оказании помощи работникам с сокращенным режимом работы имеют задолженность перед национальным публичным бюджетом, превышающую установленный Правительством размер.

(9) Положения настоящей статьи не применяются к работникам, которые:

а) работают по совместительству на том же или другом предприятии;

б) не наработали за последние 24 календарных месяца, предшествующие дате регистрации заявления об оказании помощи работникам с сокращенным режимом работы, не менее чем шестимесячный страховой стаж в системе государственного социального страхования;

в) работают неполное рабочее время.

(10) Не допускается требование сокращенного режима работы в случае объявления на предприятии забастовки.

Статья 97³. Освобождение работника от выполнения обязанностей по месту работы

в избирательный период

(1) В период организации и проведения выборов и референдумов в соответствии с избирательным законодательством работник может ходатайствовать перед работодателем на основании заявления, а также на основании решения избирательного органа об освобождении от выполнения обязанностей по месту постоянной работы на период, не превышающий указанный в соответствующем решении. Задачи и обязанности работника по месту работы на период его освобождения полностью или частично сокращаются.

(2) Освобождение, указанное в части (1), осуществляется в соответствии с положениями Избирательного кодекса, Закона о государственной должности и статусе государственного служащего № 158/2008 и настоящего кодекса.

(3) В период освобождения для организации и проведения выборов и референдумов за работниками бюджетной сферы сохраняются статус, должность и заработная плата по месту постоянной работы, а для работников частного сектора сохраняются те же гарантии, за исключением заработной платы, которая определяется приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя.

(4) Положения настоящей статьи не распространяются на работников, которым установлен испытательный срок, и работников, принятых на работу на определенный срок, составляющий менее шести месяцев.

(5) В период предоставленного работнику освобождения работодатель не может привлекать его к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

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 правилами внутреннего распорядка предприятия, если они разработаны и утверждены работодателем, 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, если они разработаны и утверждены работодателем, коллективным и/или индивидуальными 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, если они разработаны и утверждены работодателем, 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 в период каникул и соответственно 2 часов в течение учебного года.

(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 лиц с ограниченными возможностями 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) - *утратила силу.*

(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) - *утратила силу.*

Статья 100¹. Гибкие формы работы

(1) Гибкие формы работы устанавливаются по соглашению между работником и работодателем по запросу работника или работодателя как в момент трудоустройства, так и после заключения индивидуального трудового договора, на определенный или неопределенный срок.

(2) Гибкие формы работы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре или в дополнительном соглашении к индивидуальному трудовому договору.

(3) Деятельность в условиях гибких форм работы не ограничивает права и гарантии работника в отношении исчисления стажа работы, продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска или другие права, связанные с трудовыми отношениями, предусмотренными настоящим кодексом.

(4) Работник может не чаще одного раза в шесть месяцев запрашивать в письменной форме разумную корректировку графика работы путем подачи заявления, которое должно содержать следующую информацию: дата подачи заявления, запрашиваемая гибкая форма работы и дата вступления в силу изменения в графике работы.

(5) В течение 30 дней после получения запроса о разумной корректировке графика работы работодатель представляет ответ с обоснованием принятого решения.

(6) В ходе рассмотрения запроса о разумной корректировке графика работы работодатель учитывает следующие факторы, чтобы определить, можно ли приспособить рабочее место для работы по гибкой форме:

- a) связанные расходы;
- b) возможность реорганизации работы среди имеющегося персонала;
- c) возможность набора дополнительного персонала;
- d) влияние на качество;
- e) влияние на работоспособность работника;
- f) влияние на способность удовлетворять запросы клиентов.

(7) В случае направления работника с гибкой формой работы в служебную командировку на него распространяется график работы, установленный на предприятии, в которое он откомандирован.

(8) Гибкие формы работы применяются без ущерба для положений статьи 100.

Статья 101. Сменная работа

(1) *Сменная работа* – работа в две, три или четыре смены – применяется в тех случаях, когда специфика деятельности учреждения или длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность рабочего дня, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

(1¹) В зависимости от специфики деятельности продолжительность ежедневной работы по сменам для органов государственной безопасности и органов внутренних дел устанавливается административным актом с соблюдением продолжительности перерыва между сменами. Продолжительность ежедневной работы по сменам не может превышать 24 часов.

(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 после консультаций с представителями работников, с учетом специфики работы.

(4) Работа в течение двух смен подряд запрещается.

(5) График сменности доводится до сведения работников не менее чем за 14 дней до его введения в действие.

(6) Продолжительность перерыва между сменами не может быть меньше двойной продолжительности рабочего времени в предыдущую смену, но при этом должна составлять не менее 11 часов подряд в течение 24 часов.

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, если они разработаны и утверждены работодателем, или приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя, изданным после предварительной консультации с представителями работников.

(4) На непрерывно действующих предприятиях и на некоторых непрерывных работах, где продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, не может быть сокращена, час/часы работы, которые невозможно сократить, считаются сверхурочной работой.

Статья 103. Работа в ночное время

(1) *Работой в ночное время* считается работа с 22 часов до 6 часов.

(1¹) Нормальная продолжительность рабочего времени работников, работающих в ночное время, не должна превышать в среднем восемь часов в течение 24-часового периода, рассчитываемого за учетный период в четыре календарных месяца, с соблюдением положений законодательства о еженедельном отдыхе.

(1²) Работники, работающие в ночное время, труд которых сопряжен с особыми рисками или требует повышенных физических или интеллектуальных и психоэмоциональных усилий, не должны работать более восьми часов в течение 24-часового периода, в течение которого они выполняли работу в ночное время.»;

(2) Для работников, работающих в ночное время, 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, если коллективным трудовым договором не установлено иное.

(3¹) Работники, которые должны быть переведены на постоянную работу в ночное время, перед переводом проходят медицинский осмотр за счет работодателя.

(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 и лица, которым такая работа противопоказана согласно медицинскому заключению. Работники в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет не могут привлекаться к работе в период с 20 до 6 часов.

(5¹) Беременные, недавно родившие и кормящие женщины могут привлекаться к работе в ночное время только по своей инициативе на основании письменного заявления с представлением медицинского заключения о состоянии здоровья, выданного медико-санитарным учреждением, в котором они состоят на учете, и по согласованию с работодателем. Право на работу в ночное время на условиях, предусмотренных настоящей частью, реализуется в строгом соответствии с положениями Закона об охране здоровья и безопасности труда № 186/2008.

(6) Лица с тяжелым и выраженным ограничением возможностей, один из родителей (опекун, попечитель), имеющих детей в возрасте до четырех лет или детей с ограниченными возможностями, лица, совмещающие отпуска по уходу за ребенком, предусмотренные статьей 126 и частью (2) статьи 127, с работой, и работники,

осуществляющие уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения, могут работать в ночное время только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан ознакомить в письменной форме указанных работников с их правом отказаться от работы в ночное время.

(7) Работники, которым работа в ночное время противопоказана в соответствии с медицинским заключением, должны быть переведены на работу в дневное время, для которой они квалифицированы, с соблюдением положений статьи 74.

(7¹) Беременные, недавно родившие и кормящие женщины, выполняющие работу в ночное время, по их просьбе на основании письменного заявления должны быть переведены на работу в дневное время, для которой они квалифицированы.

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. На период действия чрезвычайного, осадного и военного положения или чрезвычайного положения в области общественного здоровья компетентные органы, ответственные за управление соответствующим положением, могут распорядиться о выполнении некоторыми категориями работников сверхурочной работы с превышением пределов, предусмотренных настоящим кодексом, а также об условиях ее выполнения.

(2) Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем без согласия работника:

а) для производства работ в целях обороны страны, предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

б) для производства работ по устранению непредвиденных ситуаций, могущих нарушить нормальное функционирование служб водо- и электроснабжения, канализации, почтовых служб, служб связи и информатики, путей сообщения и общественных транспортных средств, топливно-распределительных установок, медицинских учреждений.

(3) Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника:

а) в случае необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки, связанной с техническими условиями производственного процесса, не могла быть закончена в течение нормального количества рабочих часов, если незавершение этой работы может повлечь порчу или гибель имущества работодателя или собственника, муниципального или государственного имущества;

б) для производства временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или установок, если их неисправность могла бы вызвать прекращение работ на неопределенное время и для большого числа лиц;

с) для производства работ в случае возникновения обстоятельств, могущих повлечь порчу или гибель имущества предприятия, в том числе сырья, материалов и готовой продукции;

д) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

(4) В других случаях, не предусмотренных частями (2) и (3), привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и представителей работников.

(5) По требованию работодателя работники могут работать сверхурочно не более 240 часов в течение календарного года.

(5¹) Максимальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 48 часов в неделю, включая часы сверхурочной работы. В порядке исключения продолжительность рабочего времени, включая также часы сверхурочной работы, может быть продлена сверх 48 часов в неделю при условии, что среднее рабочее время, рассчитанное за учетный период в четыре календарных месяца, не превышает 48 часов в неделю.

(5²) В коллективном трудовом договоре могут оговариваться определенные виды деятельности или профессии, для которых установленный в части (5¹) учетный период может превышать четыре календарных месяца, но не должен превышать шесть календарных месяцев.

(5³) При условии соблюдения положений, касающихся охраны здоровья и безопасности труда работников, коллективные договоры могут по объективным, техническим причинам или причинам, связанным с организацией труда, предусматривать отклонения от установленного в частях (5¹) и (5²) учетного периода, но ни в коем случае не более чем на 12 календарных месяцев.

(5⁴) При установлении учетных периодов согласно частям (5²) и (5³) не учитываются продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и случаи приостановления действия индивидуального трудового договора.

(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 или другим способом, обеспечивающим своевременное подтверждение получения/уведомления работником.

(8) Допускается предусмотреть в коллективном трудовом договоре или индивидуальном трудовом договоре возможность компенсации сверхурочной работы оплачиваемыми свободными часами с письменного согласия сторон. В этом случае

свободные часы предоставляются в течение 30 дней с момента выполнения сверхурочной работы.

(8¹) Работник может выразить свое согласие на сверхурочную работу или отказ от ее выполнения в письменной форме на бумажном носителе или в электронной форме с использованием усиленной или квалифицированной электронной подписи вплоть до фактического привлечения к сверхурочной работе.

Статья 105. Ограничение сверхурочных работ

(1) Не допускается привлечение к сверхурочным работам работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин, а также лиц, которым такие работы противопоказаны согласно медицинскому заключению.

(2) Лица с тяжелым и выраженным ограничением возможностей, один из родителей (опекун, попечитель), имеющих детей в возрасте до четырех лет или детей с ограниченными возможностями, лица, совмещающие отпуска по уходу за ребенком, предусмотренные статьей 126 и частью (2) статьи 127, с работой, и работники, осуществляющие уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения, могут работать сверхурочно только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан ознакомить в письменной форме указанных работников с их правом отказаться от сверхурочной работы.

(3) Выполнение сверхурочных работ не может служить причиной увеличения продолжительности ежедневной работы свыше 12 часов.

Статья 106. Учет рабочего времени

Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе времени выполнения сверхурочных работ, времени работы в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с образцом, утвержденным коллективными договорами, заключенными на национальном уровне, или вести учет ежедневно отработанных каждым работником часов на условиях, установленных с работниками в письменном соглашении, в зависимости от специфики осуществляемой ими деятельности.

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. Для работников в возрасте до восемнадцати лет с ежедневной продолжительностью рабочего времени более четырех с половиной часов предоставляется перерыв для приема пищи продолжительностью не менее 30 минут.

(2) Продолжительность перерыва для питания и момент его предоставления устанавливаются правилами внутреннего распорядка предприятия, если они разработаны и утверждены работодателем, коллективным трудовым договором или индивидуальным трудовым договором. Перерывы для питания не включаются в рабочее время, за исключением случаев, предусмотренных правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным трудовым договором или индивидуальным трудовым договором.

(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 11 часов подряд.

(5) Для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет продолжительность ежедневного отдыха между окончанием предыдущего рабочего дня и началом следующего рабочего дня должна быть не меньше 14 часов подряд.

(6) Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет продолжительность ежедневного отдыха между окончанием предыдущего рабочего дня и началом следующего рабочего дня должна быть не меньше 12 часов подряд.

Статья 108. Перерывы для кормления детей

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

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

(3) Перерывы для кормления детей включаются в рабочее время и оплачиваются исходя из средней заработной платы.

(4) В случае, если работодатель выделяет на предприятии специальные помещения для кормления детей, в них должны соблюдаться гигиенические условия, соответствующие действующим санитарным нормам.

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, если они разработаны и утверждены работодателем, 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 непрерывного еженедельного отдыха в любом случае не может быть менее 42 часов, включая 11 часов непрерывного ежедневного отдыха, 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.

(3¹) Беременные женщины могут выполнять работу в выходные дни исключительно по своей инициативе на основании письменного заявления с представлением медицинского заключения о состоянии здоровья, выданного медико-санитарным учреждением, в котором они состоят на учете. Право на работу в выходные дни на условиях, предусмотренных настоящей частью, реализуется в строгом соответствии с положениями Закона об охране здоровья и безопасности труда № 186/2008.

(4) Лица с тяжелым и выраженным ограничением возможностей, один из родителей (опекун, попечитель), имеющих детей в возрасте до четырех лет или детей с ограниченными возможностями, лица, совмещающие отпуска по уходу за ребенком, предусмотренные статьей 126 и частью (2) статьи 127, с работой, и работники, осуществляющие уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения, могут работать в выходные дни только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан ознакомить в письменной форме указанных работников с их правом отказаться от работы в выходные дни.

Статья 111. Нерабочие праздничные дни

(1) В Республике Молдова нерабочими праздничными днями являются:

а) 1 января – Новый год;

б) 7 и 8 января – Рождество Христово по старому стилю;

- 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;
- g¹) 9 мая - День Европы;
- g²) 1 июня - Международный день детей;
- h) 27 августа - День независимости;
- i) 31 августа - праздник "День румынского языка";
- i¹) 25 декабря - Рождество Христово по новому стилю;

j) престольный праздник населенного пункта, установленный согласно закону местным советом муниципия, города, коммуны, села.

(1¹) Работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно (за час или за день), за нерабочие праздничные дни, указанные в части (1), в случае, когда нерабочие праздничные дни не совпадают с еженедельными выходными днями, выплачивается средняя заработная плата.

В случае, если нерабочие праздничные дни совпадают с еженедельными выходными днями, средняя заработная плата за эти дни не выплачивается.

(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.

(3¹) Беременные женщины могут выполнять работу в нерабочие праздничные дни исключительно по своей инициативе на основании письменного заявления с представлением медицинского заключения о состоянии здоровья, выданного медико-санитарным учреждением, в котором они состоят на учете. Право на работу в нерабочие праздничные дни на условиях, предусмотренных настоящей частью, реализуется в строгом соответствии с положениями Закона об охране здоровья и безопасности труда № 186/2008.

(4) Лица с тяжелым и выраженным ограничением возможностей, один из родителей (опекун, попечитель), имеющих детей в возрасте до четырех лет или детей с ограниченными возможностями, лица, совмещающие отпуска по уходу за ребенком,

предусмотренные статьей 126 и частью (2) статьи 127, с работой, и работники, осуществляющие уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения, могут работать в нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан ознакомить в письменной форме указанных работников с их правом отказаться от работы в нерабочие праздничные дни.

(5) В целях оптимального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней руководитель субъекта после консультирования с представителями работников вправе перенести выходные (рабочие) дни на другие дни. Для органов публичной власти и публичных учреждений право перенесения выходных (рабочих) дней на другие дни, в том числе путем изменения ежедневной продолжительности рабочего времени, принадлежит Правительству. Работники, которые в день, объявленный выходным днем, еще не состояли в трудовых отношениях с данным предприятием, работники, действие индивидуальных трудовых договоров которых было приостановлено на соответствующий день, а также работники, которые в соответствующий день находились в медицинском отпуске, в отпуске по беременности и родам, в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до четырех лет, в ежегодном оплачиваемом отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы и в учебном отпуске, не обязаны выходить на работу в день, объявленный рабочим днем.

(7) - *утратила силу.*

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 113¹. Рабочий год, за который предоставляется
ежегодный оплачиваемый отпуск

(1) Рабочий год, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, составляет 12 месяцев, исчисляемых со дня приема на работу.

(2) Исчисление стажа работы, включаемого в рабочий год, производится в соответствии со статьей 114.

Статья 114. Исчисление стажа работы, дающего право
на ежегодный оплачиваемый отпуск

(1) В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются:

а) время фактической работы;

б) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и полностью или частично средняя заработная плата;

в) время вынужденного отсутствия на работе в случае незаконного освобождения или незаконного перевода на другую работу и последующего восстановления на работе;

г) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал различные выплаты из средств бюджета государственного социального страхования, за исключением времени частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д¹) время нахождения в отпуске по уходу за лицом, проживающим в одном жилище с работником;

е) другие периоды времени, предусмотренные коллективными соглашениями, коллективным или индивидуальным трудовым договором, правилами внутреннего распорядка предприятия, если они разработаны и утверждены работодателем.

(2) Если коллективными соглашениями, коллективным или индивидуальным трудовым договором не предусмотрено иное, в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включаются:

а) время отсутствия работника на работе без уважительных причин (прогула);

б) время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста четырех лет;

с) время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней;

д) период приостановления действия индивидуального трудового договора, кроме случаев, предусмотренных пунктами а) – д) статьи 76 и пунктом б) статьи 77.

Статья 114¹. - *утратила силу.*

Статья 115. Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска

(1) Оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется работнику по истечении шести месяцев его непрерывной работы на предприятии.

(2) До истечения шести месяцев работы на предприятии оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по письменному заявлению следующим категориям работников:

а) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

б) работникам в возрасте до восемнадцати лет;

в) другим работникам в соответствии с действующим законодательством.

(2¹) Оплачиваемый отпуск за первый год работы может предоставляться работникам и до истечения шести месяцев работы на предприятии.

(3) Работникам, переведенным с одного предприятия на другое, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев работы после перевода.

(4) Ежегодный оплачиваемый отпуск за следующие годы работы предоставляется по письменному заявлению работника в любое время рабочего года в соответствии с графиком. По письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться также вне установленного графика.

(5) Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен полностью или, по письменному заявлению работника, разделен на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Статья 116. График отпусков

(1) Ежегодные отпуска на следующий год могут быть запланированы работодателем по согласованию с представителями работников до конца каждого

календарного года.

(2) При составлении графика отпусков учитываются как желание работников, так и необходимость обеспечения нормальной работы предприятия.

(2¹) Период и продолжительность запланированных ежегодных оплачиваемых отпусков могут быть изменены по просьбе работника с согласия работодателя с учетом деятельности и потребностей 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 с ограниченными возможностями, и одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до шестнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в летнее время или по их письменному заявлению в любое другое время года.

(5) - *утратила силу.*

(6) График ежегодных отпусков, утвержденный в соответствии с условиями, предусмотренными частями (1) и (2), доводятся до сведения работников под подпись или иным способом, позволяющим подтвердить получение/уведомление, в течение 10 рабочих дней со дня утверждения.

Статья 117. Отпускное пособие

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

(2) Порядок исчисления отпускного пособия устанавливается Правительством.

(3) Отпускное пособие выплачивается работодателем работнику не менее чем за три календарных дня до начала отпуска или в согласованную сторонами дату, но не позднее даты выплаты заработной платы за месяц, в котором был предоставлен соответствующий отпуск.

(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 полного отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на работе предприятия, часть отпуска с письменного согласия работника и представителей работников может быть перенесена на следующий рабочий год. В подобных случаях в текущем рабочем году работнику предоставляется не менее 14 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска, а оставшаяся часть предоставляется до конца следующего года.

(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.

(4¹) Если работник по уважительным, документально подтвержденным причинам не может использовать ежегодный оплачиваемый отпуск, на который имел право в соответствующем календарном году, с согласия этого работника работодатель обязан предоставить ему отпуск в течение двух лет, начиная с года, следующего за годом, в котором ему было предоставлено право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

В конце каждого календарного года работодатель в письменной форме - на бумажном носителе или в электронном виде - информирует работника о количестве накопленных/неиспользованных дней ежегодного оплачиваемого отпуска, о дате их истечения и предлагает работнику использовать накопленные/неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии со взаимно согласованным графиком. Необоснованный отказ работника от использования накопленных/неиспользованных дней ежегодного оплачиваемого отпуска по установленному графику является недействительным.

(5) Не допускается замена неиспользованного ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, кроме случаев прекращения индивидуального трудового договора работника, не использовавшего свой отпуск, в соответствии с частью (4¹).

(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.

Статья 119. Компенсация за неиспользованные

ежегодные оплачиваемые отпуска

(1) В случае приостановления действия (пункты е) и м) статьи 76, пункт d) 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 120 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 с ограниченными возможностями), 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.

Статья 121. Ежегодные дополнительные

оплачиваемые отпуска

(1) Работники, занятые на работах с вредными условиями труда, лица с тяжелым ограничением возможностей по зрению 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 с ограниченными возможностями), предоставляется по его письменному заявлению ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью четыре календарных дня.

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

(6) Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Статья 122. Отзыв из отпуска

(1) Работник может быть отозван из ежегодного оплачиваемого отпуска приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя только с письменного согласия работника и только в непредвиденных рабочих ситуациях, требующих его присутствия на предприятии. В этом случае работник не возвращает пособие за неиспользованные дни отпуска.

(2) Оплата труда работника, отозванного из ежегодного оплачиваемого отпуска, производится на общих основаниях.

(3) В случае отзыва работник должен использовать оставшиеся дни оплачиваемого отпуска по прекращении соответствующей ситуации или в другое время в пределах того же календарного года, установленное по соглашению с работодателем. Если оставшиеся дни оплачиваемого отпуска не были использованы работником по каким-либо причинам в пределах того же календарного года, он вправе использовать эти дни в течение следующего календарного года.

(4) Предоставление работнику неиспользованной им части ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя.

(5) Отказ работника использовать оставшуюся часть своего ежегодного оплачиваемого отпуска является недействительным (часть (1¹) статьи 9 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 123¹. Неоплачиваемый отпуск по уходу за лицом,

проживающим в одном жилище с работником

(1) Неоплачиваемый отпуск по уходу за лицом, проживающим в одном жилище с работником, предоставляется работнику на основании письменного заявления продолжительностью до пяти рабочих дней в течение календарного года.

(2) К заявлению работник должен приложить следующие документы:

а) копия удостоверения личности лица, по уходу за которым запрашивается отпуск;

б) заявление работника под свою ответственность, что лицо, по уходу за которым запрашивается отпуск, проживает с ним в одном жилище;

с) выданное медико-санитарным учреждением медицинское заключение лица, по уходу за которым запрашивается отпуск.

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 (в случае беременности тремя или более детьми - 112 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) По истечении отпуска по беременности и родам застрахованным лицам, указанным в части (1), по письменному заявлению предоставляется частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с

выплатой пособия из средств бюджета государственного социального страхования. Частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется на выбор одному из родителей, бабушке или дедушке либо другому родственнику, непосредственно осуществляющему уход за ребенком, а также опекуну.

(3) Частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком может быть использован обоими родителями поочередно, частями, в зависимости от их возможностей, при условии, что части отпуска не совпадают. Этот отпуск засчитывается в трудовой стаж, в том числе стаж работы по специальности, и в страховой стаж.

(4) В случае запроса частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком по частям он предоставляется не позднее 30 дней со дня подачи заявления на период, указанный в заявлении. К заявлению прилагается копия свидетельства о рождении ребенка.

(5) Частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком в случае рождения двойни, тройни или более детей предоставляется на основании письменного заявления обоим родителям или другим застрахованным лицам, предусмотренным в части (2).

(6) Работник имеет право вернуться из частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет до истечения срока, установленного в указанном в частях (2) или (4) заявлении, уведомив об этом работодателя письменным заявлением за 15 рабочих дней до возвращения. Этот срок может быть сокращен с письменного согласия сторон.

Статья 124¹. Отпуск по отцовству

(1) Отпуск по отцовству предоставляется в соответствии с предусмотренными настоящей статьей условиями с целью обеспечения фактического участия отца в уходе за новорожденным или усыновленным ребенком.

(2) Отец новорожденного ребенка имеет право на отпуск по отцовству продолжительностью до 15 календарных дней. В случае рождения двоен или более детей от одной беременности отец новорожденных детей имеет право на отпуск по отцовству продолжительностью до 15 календарных дней на каждого ребенка. Отец усыновленного ребенка имеет право на отпуск по отцовству продолжительностью до 15 календарных дней на каждого усыновленного ребенка на основании части (2²).

(2¹) Отпуск по отцовству может быть предоставлен целиком или разделен не более чем на три части в течение первых 12 месяцев после рождения ребенка. Одна часть отпуска составляет не менее пяти календарных дней. Работнику предоставляется отпуск по отцовству на основании заявления, поданного не позднее чем за пять дней до начала каждой части отпуска, кроме случаев, когда периоды частей были предварительно согласованы с работодателем.

(2²) В случае отцов, усыновивших детей, отпуск по отцовству предоставляется на основании письменного заявления в течение первых 12 месяцев со дня установления

усыновления. К заявлению прилагается копия решения судебной инстанции об установлении усыновления и копия свидетельства о рождении ребенка. Если усыновивший ребенка отец использовал оплачиваемый отпуск, предусмотренный пунктом а) части (2) статьи 127, он не имеет право на отпуск по отцовству.

(3) Отпуск по отцовству предоставляется по письменному заявлению в течение первых 12 месяцев после рождения ребенка. К заявлению прилагается копия свидетельства о рождении ребенка.

(3¹) В случае полного или частичного совпадения отпуска по отцовству с отпуском по болезни на основании письменного заявления работника неиспользованный полностью или частично отпуск по отцовству продлевается.

(4) В период отпуска по отцовству сотрудник получает выплачиваемое из бюджета государственного социального страхования пособие по отцовству, которое не может быть меньше среднемесячного застрахованного дохода за соответствующий период.

(5) Работодатель обязан поощрять работников к использованию отпуска по отцовству.

(6) Создание работодателем ситуаций, ставящих в невыгодное положение работника, который берет отпуск по отцовству, признается дискриминацией со стороны работодателя и наказывается согласно закону.

Статья 125. Присоединение ежегодного оплачиваемого

отпуска к отпуску по беременности и родам

и отпуску по уходу за ребенком

(1) Женщине предоставляется 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, 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 четырех 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 (2) статьи 124, предоставляется по их письменному заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до четырех лет с сохранением места работы (должности). При отсутствии прежнего места работы (прежней должности) указанным лицам предоставляется другое равноценное место работы (равноценная должность).

(2) Во время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком женщина или лица, указанные в части (2) 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.

(5) Работник может вернуться из дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до истечения срока, установленного в указанном в части (2) заявлении, уведомив об этом работодателя письменным заявлением за 15 рабочих дней до возвращения. Этот срок может быть сокращен с письменного согласия сторон.

Статья 127. Отпуска работнику, который усыновил

или разместил детей под

опеку/попечительство

(1) Работнику, намеревающемуся усыновить ребенка, предоставляется по его заявлению частично оплачиваемый отпуск продолжительностью от 60 до 90 дней на период вверения ребенка семье усыновителя в целях адаптации ребенка к усыновителю и определения их совместимости. Отпуск может быть использован обоими родителями поочередно, частями, при условии, что части отпуска не совпадают. Этот отпуск засчитывается в трудовой стаж, в том числе в стаж работы по специальности, и в страховой стаж.

(2) Работник, усыновивший ребенка или разместивший его под опеку/попечительство, имеет право по письменному заявлению на следующие виды отпусков:

а) оплачиваемый отпуск продолжительностью до 90 календарных дней со дня установления усыновления или издания распоряжения о размещении ребенка под опеку/попечительство. Отпуск может быть использован обоими родителями поочередно, частями, при условии, что части отпуска не совпадают. Этот отпуск засчитывается в трудовой стаж, в том числе в стаж работы по специальности, и в страховой стаж;

б) частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет продолжительностью не менее шести месяцев, если на день установления усыновления или издания распоряжения о размещении ребенка под опеку/попечительство ребенок не достиг возраста трех лет;

с) частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком продолжительностью до шести месяцев, если на день установления усыновления или издания распоряжения о размещении ребенка под опеку/попечительство ребенок достиг возраста трех лет.

(3) Работник, усыновивший ребенка или разместивший ребенка под опеку/попечительство, не может воспользоваться одновременно несколькими отпусками, при этом он пользуется правом затребовать виды отпусков, предусмотренные частью (2) в следующем порядке:

а) в течение 30 дней со дня установления усыновления или издания распоряжения о размещении ребенка под опеку/попечительство работник пользуется правом запросить один из отпусков, предусмотренных частью (2);

б) если работник запросил оплачиваемый отпуск, предусмотренный пунктом а) части (2), после его истечения он вправе запросить отпуск, предусмотренный пунктом б) или с) части (2), с учетом возраста ребенка на день установления усыновления или издания распоряжения о размещении ребенка под опеку/попечительство.

(4) В случае отпуска, предусмотренного пунктом а) части (2), первоначально запрошенная опция не может быть впоследствии изменена.

РАЗДЕЛ V

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Глава I

Статья 128. Заработная плата

(1) *Заработная плата* является вознаграждением или заработком в денежном выражении, выплачиваемым работодателем на основании индивидуального трудового договора за выполненную или подлежащую выполнению работу.

(2) При установлении размера и выплата заработной платы не допускается какая-либо дискриминация по признаку пола, возраста, наличия ограничения возможностей, социального происхождения, семейного положения, этнического происхождения, расовой или национальной принадлежности, политических взглядов

или религиозных убеждений, профсоюзной принадлежности или участия в профсоюзной деятельности.

(2¹) Работодатель обязан обеспечивать равную оплату труда работникам мужского и женского пола за равный труд или труд равной ценности.

(2²) Чтобы оценить, выполняют ли работники труд равной ценности, работодатель должен принять во внимание такие аспекты труда работника, как:

- a) степень ответственности;
- b) уровень квалификации и опыт;
- c) усилия и характер поставленных задач;
- d) условия труда.

(2³) Работодатели средних и крупных предприятий обязаны периодически, но не реже одного раза в год (не позднее первого полугодия года, следующего за отчетным) информировать работников и/или их представителей о гендерном разрыве в оплате труда по категориям работников и должностей.

(2⁴) Работодатель должен предоставлять работникам в легкодоступной форме информацию о критериях, использованных для применяемой на предприятии системы оценки и классификации должностей для определения уровней оплаты труда.

(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, базовую ставку для расчета основной заработной платы работников в бюджетной сфере, а также доплаты и надбавки компенсационного характера, гарантируемые государством и регулируемые действующим законодательством.

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 и сложности работы, условий труда, профессиональных качеств работника, усилий и ответственности работника, характера труда и его результатов и/или результатов хозяйственной деятельности предприятия.

(3) Труд оплачивается повременно или сдельно в рамках как тарифной, так и бестарифных систем оплаты.

(4) В зависимости от специфики деятельности и конкретных экономических условий предприятия реального сектора применяют для организации оплаты труда тарифные и/или бестарифные системы оплаты.

(5) Выбор системы оплаты труда на предприятии осуществляется работодателем после консультаций с представителями работников.

(6) Работодатель независимо от применяемой им системы оплаты труда должен использовать на предприятии систему оценки и классификации должностей для определения уровней оплаты труда.

Глава II

МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

[Глава II наименование изменено ЗП114 от 18.06.26, МО288-290/30.06.26 ст.290; в силу с 30.06.26]

Статья 131. Минимальная заработная плата

(1) Каждый работник имеет право на минимальную заработную плату, утверждаемую в соответствии с Законом о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы № 1432/2000.

[Ст.131 ч.(1) в редакции ЗП114 от 18.06.26, МО288-290/30.06.26 ст.290; в силу с 30.06.26]

(2) *Минимальная заработная плата* - это установленный государством минимальный размер оплаты труда в национальной валюте за простую, неквалифицированную работу, ниже уровня которого работодатель, в том числе из публичного сектора, не имеет права платить за выполненную работником месячную или часовую норму труда.

[Ст.131 ч.(2) изменена ЗП114 от 18.06.26, МО288-290/30.06.26 ст.290; в силу с 30.06.26]

(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

Статья 132. Порядок установления и пересмотра

минимальной заработной платы

Минимальная заработная плата устанавливается и пересматривается в порядке, предусмотренном Законом о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы № 1432/2000.

[Ст.132 в редакции ЗП114 от 18.06.26, МО288-290/30.06.26 ст.290; в силу с 30.06.26]

Статья 133. Повышение уровня реального содержания

заработной платы

(1) Повышение уровня реального содержания заработной платы обеспечивается ее индексацией в связи с ростом потребительских цен

(2) Минимальная заработная плата индексируется ежегодно в зависимости от динамики показателя потребительских цен в соответствии с действующим законодательством.

[Ст.133 ч.(2) изменена ЗП114 от 18.06.26, МО288-290/30.06.26 ст.290; в силу с 30.06.26]

Статья 134. - *утратила силу.*

Глава III

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ

ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Статья 135. Порядок установления заработной платы

(1) Система оплаты труда, на основе которой определяется заработная плата работников, устанавливается законом или иными нормативными актами в зависимости от организационно-правовой формы предприятия, порядка финансирования и характера его деятельности.

(2) Формы, условия и размеры оплаты труда на хозрасчетных предприятиях устанавливаются путем коллективных или, по обстоятельствам индивидуальных переговоров между работодателем и работниками или их представителями в зависимости от финансовых возможностей работодателя и закрепляются в коллективных и индивидуальных трудовых договорах.

(3) Система и условия оплаты труда работников бюджетной сферы устанавливаются законом.

(4) Основная заработная плата, порядок и условия оплаты труда руководителей

предприятий устанавливаются лицами или органами, уполномоченными назначать этих руководителей, и закрепляются в индивидуальных трудовых договорах, заключенных с ними.

(5) Должностной оклад (основная заработная плата) работников, труд которых оплачивается согласно установленным должностным окладам, не меняется в случае, когда в соответствующем месяце существуют нерабочие праздничные дни.

Статья 136. Тарифная система оплаты труда

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

(2) Тарификация работ и присвоение квалификационных разрядов (классов) рабочим и специалистам осуществляются в соответствии с тарифно-квалификационными справочниками профессий или специальностей и должностей.

(3) Главным и обязательным элементом тарифной системы является тарифная ставка для I квалификационного разряда (I разряда оплаты труда) тарифной сетки, служащая основой для установления в коллективных и индивидуальных трудовых договорах конкретных тарифных ставок и должностных окладов. Тарифная ставка для I квалификационного разряда в реальном секторе устанавливается на отраслевом уровне и на уровне предприятия в порядке, предусмотренном Законом об оплате труда № 847/2002.

(4) - *утратила силу.*

(5) - *утратила силу.*

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 или в ином нормативном акте 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 минимальная заработная плата.

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

(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.

(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 139¹. Оплата труда в условиях повышенного

риска для здоровья

(1) За работу в условиях повышенного риска для здоровья в период чрезвычайного, осадного или военного положения либо в период чрезвычайного положения в области общественного здоровья работникам может предоставляться компенсационная надбавка за работу в условиях повышенного риска для здоровья.

(2) Компенсационная надбавка за работу в условиях повышенного риска для здоровья устанавливается в размере до 100 процентов основной заработной платы в единицу времени (час или день), в зависимости от объема работы и уровня профессиональной подготовки работника, за каждый час или день работы в условиях повышенного риска для здоровья.

(3) Категории работников, выполняющих работу в условиях повышенного риска

для здоровья в период чрезвычайного, осадного или военного положения либо в период чрезвычайного положения в области общественного здоровья, устанавливаются Комиссией по чрезвычайным ситуациям Республики Молдова или в случае необходимости Национальной чрезвычайной комиссией по общественному здоровью.

Статья 140. Введение новых и изменение существующих

условий оплаты труда

(1) Снижение размеров заработной платы, предусмотренных индивидуальными трудовыми договорами, коллективными трудовыми договорами и/или коллективными соглашениями, не допускается до истечения одного года со дня их установления.

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

Статья 141. Формы выплаты заработной платы

(1) Заработная плата выплачивается в национальной валюте. Если работник осуществляет деятельность за рубежом, заработная плата может выплачиваться в валюте, указанной в индивидуальном трудовом договоре.

(2) В индивидуальном трудовом договоре стороны могут договориться о размере заработной платы в иностранной валюте с выплатой в национальной валюте по согласованному сторонами курсу молдавского лея, который не может быть ниже установленного Национальным банком Молдовы официального обменного курса молдавского лея.

(3) Выплата заработной платы может производиться как наличными, так и по перечислению на счет работника, открытого у поставщика платежных услуг, с оплатой соответствующих услуг за счет работодателя.

(4) 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 либо переводится на его счет, открытый у поставщика платежных услуг, в рабочие дни, установленные коллективным или индивидуальным трудовым договором, но:

a) не реже двух раз в месяц – для работников, труд которых оплачивается повременно или сдельно;

b) не реже одного раза в месяц – для работников, труд которых оплачивается на основе месячных должностных окладов.

(3) При выплате заработной платы работодатель обязан письменно

проинформировать каждого работника о составных частях причитающейся ему за соответствующий период заработной платы, размере и основаниях произведенных удержаний, общей сумме, причитающейся к выплате, а также обеспечить соответствующие записи в бухгалтерских реестрах.

(4) Выплата заработной платы за работу по случаю, длящуюся менее двух недель, производится немедленно по окончании работы.

(5) В случае смерти работника причитающиеся ему заработная плата и иные выплаты выплачиваются в полном размере супругу (супруге), совершеннолетним детям или родителям умершего, а при их отсутствии - другим наследникам в соответствии с действующим законодательством.

Статья 143. Сроки расчета при прекращении

индивидуального трудового договора

(1) При отсутствии спора о размерах всех причитающихся работнику от предприятия сумм расчет производится:

а) в случае прекращения индивидуального трудового договора с работником, продолжающим работать до дня освобождения, - в день освобождения;

б) в случае прекращения индивидуального трудового договора с работником, не работающим до дня освобождения (в случае медицинского отпуска, отсутствия на работе без уважительных причин, лишения свободы и пр.), - не позднее чем на следующий день после предъявления освобожденным работником требования о расчете;

с) в случае прекращения индивидуального трудового договора в результате увольнения до истечения сроков, указанных в частях (1), (2) и (4¹) статьи 85, - в день освобождения или в день, согласованный сторонами, но не позднее дня выплаты заработной платы за месяц, в котором истек срок действия индивидуального трудового договора.

(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.

(4) В случае несостоятельности предприятия компенсационные выплаты, гарантированные работникам и начисленные (перерассчитанные) на дату выплаты, выплачиваются в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленного в соответствии с действующим законодательством.

Статья 145. Компенсация потерь в связи

с несвоевременной выплатой

заработной платы

(1) Компенсация потерь в связи с несвоевременной выплатой заработной платы производится посредством обязательной индексации в полном размере суммы начисленной заработной платы, если ее задержка составила календарный месяц и более со дня, установленного для ежемесячной выплаты заработной платы.

(2) Компенсация, предусмотренная частью (1), производится отдельно по каждому месяцу путем повышения заработной платы в соответствии с коэффициентом инфляции, рассчитанным в установленном порядке.

(3) - *утратила силу.*

(4) Порядок исчисления суммы компенсации потери части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты устанавливается Правительством по согласованию с патронатами и профессиональными союзами.

Статья 146. Ответственность за несвоевременную

выплату заработной платы

(1) В случае, когда на текущих и расчетных счетах предприятий имеются соответствующие средства и необходимые документы на получение денег для выплаты заработной платы были представлены в срок, а банки не обеспечили клиентов наличностью, банки выплачивают за счет собственных средств пеню в размере 0,2 процента от суммы задолженности за каждый день просрочки.

(2) Должностные лица банков, органов публичной власти и предприятий, виновные в несвоевременной выплате заработной платы, несут материальную, дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в соответствии с законом.

Статья 147. Запрещение ограничения работника

в свободном распоряжении

заработанными средствами

Запрещается ограничивать работника в свободном распоряжении заработанными им средствами, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Статья 148. Удержания из заработной платы

(1) Удержания из заработной платы работника могут производиться только в случаях, предусмотренных настоящим кодексом и иными нормативными актами.

(2) Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут производиться по приказу (распоряжению, решению, постановлению) работодателя:

а) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы;

б) для возвращения сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;

в) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом в другую местность либо на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размера удержаний;

г) для возмещения материального ущерба, причиненного предприятию по вине работника (статья 338).

е) - *утратил силу.*

(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 б) - е) и и) части (1) статьи 86, в случае ухода на пенсию или зачисления в учебное заведение согласно части (2) статьи 85, а также в иных случаях, предусмотренных коллективным или индивидуальным трудовым договором либо по письменному соглашению сторон.

(5) Заработная плата, излишне выплаченная работнику работодателем, в том числе вследствие неправильного применения действующего законодательства, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

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.

Статья 151. - *утратила силу.*

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, и профессионально-технического 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.

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.

(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.

Статья 157. Оплата сверхурочной работы

(1) При повременной оплате труда (с тарифной ставкой или с должностным окладом) сверхурочная работа (статья 104) оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере установленной работнику часовой основной заработной платы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

(2) При сдельной оплате труда с применением тарифной системы оплаты за сверхурочную работу производится доплата в размере не менее 50 процентов тарифной ставки работника соответствующего разряда с повременной оплатой труда за первые два часа и в размере 100 процентов этой тарифной ставки за последующие часы, а с применением бестарифных систем оплаты – в размере не менее 50 процентов часовой минимальной заработной платы за первые два часа и соответственно 100 процентов за последующие часы.

(2¹) - *утратила силу.*

(2²) За сверхурочную работу, выполняемую в соответствии с частью (8) статьи 104, работник получает обычную почасовую оплату и количество часов отдыха, оплачиваемых в соответствии с основной заработной платой, равное количеству часов сверхурочной работы.

(3) - *утратила силу.*

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 работникам, указанным в части (1¹) статьи 111):

а) работникам со сдельной оплатой труда - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

б) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

в) работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

(2) По письменному заявлению работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, работодатель может предоставить ему другой свободный день, который не оплачивается.

(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.

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, ином нормативном акте на уровне предприятия или в смете расходов на содержание предприятия, финансируемого из бюджета.

Статья 161. Порядок оплаты труда при невыполнении

норм выработки

(1) При невыполнении норм выработки по вине работодателя оплата труда производится за работу, фактически выполненную работником, но не ниже чем в размере средней заработной платы за тот же период.

(2) При невыполнении норм выработки не по вине работника или работодателя работнику сохраняется не менее двух третей основной заработной платы.

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

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 или иным нормативным актом на уровне предприятия.

Статья 163. Порядок оплаты работы при освоении

нового производственного процесса

На период освоения нового производственного процесса работникам гарантируется сохранение средней заработной платы.

Статья 164. Сохранение заработной платы при переводе

на другую постоянную нижеоплачиваемую

работу

В случае 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 перевода с предварительным соблюдением положений статьи 68.

Статья 165. Средняя заработная плата

(1) Средняя заработная плата включает все виды оплаты труда, на которые в соответствии с действующим законодательством начисляются взносы на обязательное государственное социальное страхование, за исключением единовременных выплат.

(2) Средняя заработная плата гарантируется работникам в случаях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным и/или индивидуальным трудовыми договорами.

(3) Порядок исчисления средней заработной платы работника един и устанавливается Правительством.

Статья 165¹. Материальная помощь

Работодатель вправе оказывать ежегодно работникам материальную помощь в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным трудовым договором, иным нормативным актом на уровне предприятия 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).

Глава V

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Статья 166. Гарантии в области нормирования труда

Работникам гарантируются:

- а) методологическое содействие государства в организации нормирования труда;
- б) применение систем нормирования труда, определяемых работодателем совместно с представителями работников и включаемых в коллективный трудовой договор или устанавливаемых иным нормативным актом на уровне предприятия.

Статья 167. Нормы труда

(1) *Нормы труда* – нормы выработки, времени, обслуживания, численности – устанавливаются работодателем для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда таким образом, чтобы они в то же время соответствовали конкретным условиям предприятия и не создавали чрезмерных нагрузок для работников.

(2) В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут также применяться комбинированные и комплексные нормы.

(3) Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования применяемых или внедрения новых техники и технологий, проведения организационных или иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

(4) Достижение высокого уровня выработки продукции отдельным работником или отдельной бригадой за счет применения по собственной инициативе новых приемов труда и передового опыта, усовершенствования своими силами рабочих мест

не является основанием для пересмотра норм труда.

Статья 168. Разработка, утверждение, замена

и пересмотр единых и типовых

норм труда

(1) Для определенных однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться единые и типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются центральными отраслевыми органами публичного управления по согласованию с соответствующими патронатами и профессиональными союзами и утверждаются в порядке, установленном Правительством.

(2) Замена и пересмотр единых и типовых норм труда осуществляются утвердившими их органами.

Статья 169. Введение, замена и пересмотр

норм труда

(1) Если нормы труда больше не соответствуют условиям, для которых они были утверждены, или не обеспечивают полной занятости работников в течение нормальной продолжительности рабочего времени, они могут быть подвергнуты пересмотру или замене.

(2) Процедура пересмотра или замены норм труда, а также конкретные ситуации ее применения определяются коллективным трудовым договором, иными нормативными актами на уровне предприятия и/или коллективными соглашениями.

(3) О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, не менее чем за два месяца.

Статья 170. Установление расценок при сдельной

оплате труда

(1) При сдельной оплате труда расценки устанавливаются исходя из разрядов работы, тарифных ставок (должностных окладов) и действующих норм выработки (норм времени).

(2) Расценка сдельно оплачиваемого труда определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки. Расценка сдельно оплачиваемого труда может быть определена также путем умножения часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Статья 171. Обеспечение нормальных условий

труда для выполнения норм выработки

(обслуживания)

Работодатель обязан постоянно обеспечивать технические и организационные условия, исходя из которых были разработаны нормы труда, и создавать нормальные условия для выполнения работниками норм выработки (обслуживания). К таким условиям относятся:

- а) исправное состояние машин, станков и приспособлений;
- б) своевременное обеспечение технической документацией;
- в) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работ, и их своевременная доставка;
- г) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергии;
- д) соблюдение требований охраны здоровья и безопасности труда, а также безопасность производства.

РАЗДЕЛ VI

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Глава I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 172. Понятия гарантий и компенсаций

(1) *Гарантии* - средства, способы, условия, посредством которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области трудовых и иных связанных с ними социальных отношений.

(2) *Компенсации* - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых и иных предусмотренных действующим законодательством обязанностей.

Статья 173. Случаи предоставления гарантий

и компенсаций

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, в области оплаты труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- а) 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:

а) расходы по переезду работника, членов его семьи, а также провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику необходимый транспорт);

б) расходы по обустройству на новом месте жительства.

(2) Конкретные размеры возмещения расходов, предусмотренных в части (1), определяются соглашением сторон индивидуального трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством.

Глава III

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

Статья 178. Гарантии и компенсации работникам,

совмещающим работу с обучением в

высших и средних специальных

учебных заведениях

(1) Работникам, направленным на обучение работодателем 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.

(1¹) Работникам, самостоятельно поступившим в высшие или средние специальные учебные заведения, аккредитованные согласно закону, по заочной и вечерней формам обучения и успешно обучающимся в них, предоставляются определенные гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном коллективным или индивидуальным трудовым договором.

(2) Работникам, указанным в части (1), могут быть предусмотрены в коллективном трудовом договоре, ином нормативном акте на уровне предприятия и коллективных соглашениях дополнительные льготы за счет средств предприятия.

Статья 179. Гарантии и компенсации работникам,

совмещающим работу с обучением

по программам докторантуры

и постдокторантуры

(1) Работникам, обучающимся по программам докторантуры и постдокторантуры в высших учебных заведениях или организациях, осуществляющих научно-исследовательскую и инновационную деятельность, аккредитованных в соответствии с законом, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном коллективным трудовым договором или индивидуальным трудовым договором.

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

Статья 180. - *утратила силу.*

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 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 лицо с ограниченными возможностями;

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 профессионально-технических учебных заведениях без отрыва от работы;

f) лица с ограниченными возможностями вследствие 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;

ж) лица с ограниченными возможностями, в отношении которых установлена причинная связь между наступлением ограничения возможностей и аварией на Чернобыльской АЭС, участники ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС в зоне отчуждения в 1986-1990 годах;

к) работники, имеющие несколько поощрений за успехи в труде и не имеющие дисциплинарных взысканий (статья 211);

л) работники, которым осталось не более пяти 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.

Статья 184. Гарантии в случае прекращения

индивидуального трудового договора

(1) Работодатель обязан известить работника приказом (распоряжением, решением, постановлением) под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения приказа каждым указанным работником, о своем намерении расторгнуть индивидуальный трудовой договор, заключенный на определенный или неопределенный срок, в следующие сроки:

а) за два месяца - в случае увольнения в связи с ликвидацией предприятия либо прекращением деятельности работодателя - физического лица, сокращением численности или штата работников (пункты б) и с) части (1) статьи 86);

б) за один месяц - в случае увольнения в связи с установлением факта неоднократного неудовлетворительного выполнения показателей индивидуальных достижений в течение года в соответствии с процедурой оценки, применяемой работодателем в соответствии с положениями пункта е) части (1) статьи 86;

с) за 14 календарных дней - в случае увольнения по причине наличия у работника статуса пенсионера по возрасту (пункт у¹ части (1) статьи 86).

(2) На периоды, указанные в части (1), работнику предоставляется не менее одного рабочего дня в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска другой работы.

(3) При прекращении индивидуального трудового договора вследствие нарушения работником своих трудовых обязанностей (пункты г) - к), м), о) - р) части (1) статьи 86) извещение не обязательно.

Статья 185. Гарантии в случае прекращения

индивидуального трудового договора

в связи со сменой собственника

предприятия

(1) В случае смены собственника предприятия новый собственник не позднее чем в трехмесячный срок со дня возникновения права собственности вправе расторгнуть индивидуальный трудовой договор, заключенный с руководителем предприятия, его заместителями, главным бухгалтером, на основании пункта f) части (1) статьи 86.

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

Статья 185¹. Гарантии в случае коллективных

увольнений

(1) Коллективные увольнения – увольнения, производимые работодателем по одному или нескольким основаниям, не связанным с личностью работника, когда на протяжении 30-дневного периода число увольнений составляет:

а) не менее 10 на предприятиях с числом работников от 20 до 99;

б) не менее 10 процентов общего числа работников на предприятиях с числом работников от 100 до 299;

с) не менее 30 на предприятиях с числом работников 300 и более.

(2) При установлении фактического числа работников, уволенных в ходе коллективных увольнений, в соответствии с частью (1) в расчет принимаются также работники, чьи индивидуальные трудовые договоры прекращены по инициативе работодателя в силу одного или нескольких оснований, не связанных с личностью работника (предусмотренных пунктом z) части (1) статьи 86), при условии, что число увольнений составляет не менее пяти.

(3) Если на предприятии запланированы мероприятия, предполагающие коллективные увольнения, то не менее чем за три месяца до этого (включая срок извещения, предусмотренный частью (7)) работодатель должен поставить в известность об этом представителей работников предприятия и агентство занятости населения, а также провести консультации с представителями работников в целях достижения соглашения.

(4) Для того, чтобы обеспечить представителям работников возможность выдвигать конструктивные предложения, работодатель обязан не позднее чем за пять рабочих дней до проведения консультаций предоставить им в письменном виде всю имеющуюся полезную информацию относительно:

а) мотивов предстоящих увольнений;

б) количества и категорий работников, подлежащих увольнению;

с) количества и категорий работников предприятия;

д) периода времени, на протяжении которого планируется осуществить увольнение;

е) критериев отбора работников, подлежащих увольнению, предусмотренных законом, коллективными соглашениями или коллективными трудовыми договорами;

ф) метода расчета любых пособий, связанных с увольнением, предусмотренных коллективным трудовым договором или нормативными актами на уровне предприятия, помимо предусмотренных действующим законодательством.

(5) Консультации длятся до достижения соглашения, но в любом случае не более 30 календарный дней с момента извещения представителей работников о предстоящих коллективных увольнениях.

(6) Если соглашение не достигнуто и работодатель в одностороннем порядке решает продолжить процесс коллективного увольнения, данное решение сообщается представителям работников и агентству занятости населения путем уведомления. Уведомление агентства занятости населения должно содержать по меньшей мере элементы, предусмотренные пунктами а)–е) части (4), а также другую полезную информацию относительно предстоящих увольнений и консультаций с представителями работников. Обязанность уведомления касается каждого предстоящего увольнения в рамках коллективных увольнений.

(7) Извещение работников о коллективных увольнениях производится под роспись под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, за два месяца до увольнения, с соблюдением процедуры увольнения, установленной в статье 88.

(8) Агентство занятости населения использует предшествующий увольнениям период для поиска решений возникших с связи с этим вопросов и для оказания совместно с работодателем и представителями работников помощи в трудоустройстве работников, подлежащих увольнению, предоставляя им возможность трудоустройства и переподготовки.

Статья 186. Выходное пособие

(1) Работникам, уволенным с предприятия в связи с его ликвидацией или прекращением деятельности работодателя – физического лица (пункт б) части (1) статьи 86) либо сокращением численности или штата работников (пункт с) части (1) статьи 86), гарантируется:

а) выплата за первый месяц выходного пособия в размере суммированного среднего размера одной недельной заработной платы за каждый полный год, проработанный на данном предприятии, но не более шести средних месячных заработных плат и 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;

Если уволенный работник работал на предприятии по индивидуальному трудовому договору в течение нескольких периодов времени, учитываются полные годы, проработанные после заключения последнего индивидуального трудового договора;

b) выплата за второй месяц выходного пособия в размере среднемесячной заработной платы, если уволенное лицо не было трудоустроено;

c) выплата за третий месяц выходного пособия в размере среднемесячной заработной платы, если уволенное лицо не было трудоустроено;

d) выплата при ликвидации предприятия по письменному соглашению сторон сумм, связанных с увольнением работника, полностью за все три месяца в день его увольнения.

Примечание:

(1) В случае трудоустройства уволенного лица в течение месяцев, указанных в пунктах b) и c), выходное пособие выплачивается за период до дня его трудоустройства.

(2) Выходное пособие в размере средней двухнедельной заработной платы выплачивается работникам при прекращении индивидуального трудового договора в связи с:

a) установлением факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению либо вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии (пункты d) и e) части (1) статьи 86);

b) восстановлением на работе согласно судебному решению работника, выполнявшего ранее данную работу (пункт j¹) статьи 82);

c) отказом работника от переезда в другую местность в связи с перемещением в эту местность предприятия (пункт y) части (1) статьи 86).

(3) Работники, индивидуальный трудовой договор которых приостановлен в связи с призывом на срочную военную, сокращенную военную или гражданскую службу (пункт e) статьи 76) либо подавшие в отставку в связи с нарушением работодателем индивидуального или коллективного трудового договора (часть (2) статьи 85), получают пособие, предусмотренное частью (2).

(4) Выплата выходного пособия 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 выплаты выходного пособия.

Глава V

ДРУГИЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Статья 187. Гарантии работникам, избранным

на выборные должности

Работнику, индивидуальный трудовой договор которого был приостановлен в связи с избранием его на выборную должность согласно действующему законодательству (пункт d) части (1) статьи 78), после прекращения его полномочий на выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) на том же либо, с согласия работника, на другом предприятии.

Статья 188. Гарантии на время исполнения государственных

или общественных обязанностей

(1) На время исполнения государственных или общественных обязанностей, если согласно действующему законодательству эти обязанности должны осуществляться в рабочее время, работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и средней заработной платы в соответствии с частью (2).

(2) Средняя заработная плата сохраняется работнику в случаях исполнения следующих государственных и общественных обязанностей:

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

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

с) в случаях исполнения иных государственных или общественных обязанностей, предусмотренных действующим законодательством.

Статья 188¹. Гарантии в случае осуществления

деятельности работника в избирательных

органах

(1) На период осуществления деятельности в избирательных органах работники могут ходатайствовать об освобождении от выполнения обязанностей по месту основной работы в соответствии со статьей 97³ настоящего кодекса и Избирательным кодексом.

(2) Работодатель, независимо от организационно-правовой формы, обязан позволять работникам осуществлять деятельность в избирательных органах, в том

числе участвовать в заседаниях избирательных органов, проходящих в рабочее время, в соответствии с настоящим кодексом и Избирательным кодексом. Основанием для осуществления деятельности в избирательных органах являются постановления об их создании и подтверждении их номинального состава, а также по обстоятельствам постановления, относящиеся к освобождению работников.

(3) Работникам, освобожденным, а также не освобожденным от выполнения обязанностей по месту работы, участвующим в рабочее время в избирательных заседаниях и процедурах, проводимых избирательными органами, в состав которых они входят, гарантируется сохранение за ними рабочего места (должности) и полной или частичной заработной платы по месту работы.

(4) Работникам, осуществляющим деятельность в избирательных органах, предоставляется один выходной день, как правило, сразу после дня выборов с сохранением средней заработной платы по месту работы.

(5) В период деятельности в избирательных органах трудовые (служебные) отношения могут быть прекращены и изменены (приостановлены) не иначе как по инициативе или с согласия работника, за исключением прекращения трудовых (служебных) отношений по не зависящим от сторон причинам.

(6) Работники, осуществляющие деятельность в качестве служащих избирательной сферы, пользуются и другими гарантиями, установленными настоящим кодексом, избирательным и налоговым 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.

Статья 190. Гарантии работникам-донорам

(1) Работодатель обязан беспрепятственно отпускать работников-доноров в учреждения здравоохранения в день сдачи крови или ее компонентов для использования их в терапевтических целях, сохраняя за ними среднюю заработную плату и в случае необходимости обеспечивая их транспортным средством.

(2) Работникам-донорам предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови или ее компонентов свободный день с сохранением средней заработной платы. В случае сдачи крови или ее компонентов в день, предшествующий выходному дню (выходным дням), свободный день с сохранением средней заработной платы предоставляется работникам-донорам сразу после выходного дня (выходных дней).

(3) В случае сдачи крови или ее компонентов во время ежегодного оплачиваемого отпуска либо в выходной или нерабочий праздничный день работодатель обязан предоставить работнику-донору другой свободный оплачиваемый день, который с его письменного согласия может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Статья 190¹. Гарантии и компенсации, предоставляемые

работникам с целью реализации специальных

мер по обеспечению безопасности, охраны

жизни и здоровья населения

(1) В случае чрезвычайного, осадного и военного положения, а также в случае чрезвычайного положения в области общественного здоровья с целью реализации специальных мер по обеспечению безопасности, охраны жизни и здоровья населения работодатели в установленном Правительством порядке предоставляют работникам свободные дни с сохранением средней заработной платы.

(2) Правительство устанавливает работодателям, применившим положения части (1), компенсации за счет средств государственного бюджета.

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.

(3) Если согласно правовым нормам работодатель обязан обеспечить работнику профессиональную подготовку для выполнения работы, для которой он нанят, данная подготовка обеспечивается работнику бесплатно, засчитывается в рабочее время и проводится по возможности в рамках графика работы.

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.

Статья 197¹. Гарантии в случае реорганизации

предприятия, смены его вида

собственности или собственника

(1) В случае реорганизации предприятия, смены его вида собственности или собственника к правопреемнику переходят все существующие на день наступления события права и обязанности, вытекающие из действующих индивидуальных и коллективных трудовых договоров.

(2) Реорганизация предприятия, смена его вида собственности или собственника не являются основанием для расторжения индивидуального трудового договора (за исключением случаев, предусмотренных пунктом f) части (1) статьи 86). В то же время увольнение работников в таких случаях может произойти вследствие сокращения численности или штата работников предприятия.

(3) В случае реорганизации предприятия, смены его вида собственности или собственника должно соблюдаться право работников на информирование и консультирование. Не менее чем за 30 календарных дней до смены вида собственности или собственника предприятия либо начала процедуры его реорганизации действующий работодатель должен в письменной форме проинформировать представителей своих работников:

a) о дате или предлагаемой дате начала процедуры реорганизации, смены вида собственности или собственника предприятия;

b) о причинах, вызвавших реорганизацию, смену вида собственности или собственника предприятия;

c) об юридических, экономических и социальных последствиях реорганизации предприятия, смены его вида собственности или собственника для работников;

d) о мерах, планируемых в отношении работников.

(4) Правопреемник обязан предоставить представителям своих работников информацию, указанную в пунктах a)-d) части (3), не менее чем за 30 календарных дней до фактического наступления реорганизации предприятия, смены его вида собственности или собственника.

(5) Если на предприятии нет ни профессионального союза, ни избранных представителей, указанная в части (3) информация доводится до сведения работников посредством:

а) уведомления, направленного по электронной почте или с помощью других средств связи, доступных каждому работнику; и/или

б) публичного объявления, размещенного на веб-странице предприятия, при наличии; и/или

с) публичного объявления, размещенного на общедоступном информационном стенде в местонахождении предприятия, в том числе во всех его филиалах или представительствах.

(6) В случае если правообладатель и/или правопреемник планируют принять определенные меры в отношении своих работников, такие меры должны быть рассмотрены с представителями работников в соответствии со статьей 42¹.

(7) Если в процессе реорганизации предприятия, смены его вида собственности или собственника планируется сокращение численности или штата работников, дополнительно применяются положения статьи 88.

Статья 197². Гарантии в случае периодических

медицинских осмотров

На время проведения периодических медицинских осмотров работникам гарантируется сохранение рабочего места (должности) и средней заработной платы.

РАЗДЕЛ VII

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА П

РЕДПРИЯТИЯ. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Глава I

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА

Статья 198. Общие положения

(1) Правила внутреннего распорядка предприятия являются факультативным правовым актом, который по решению работодателя может быть разработан на предприятии после консультаций с представителями работников и который утверждается приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя. К работодателям, добровольно утвердившим правила внутреннего распорядка предприятий, применяются соответствующим образом положения настоящего кодекса.

(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) Если работодатель разрабатывает и утверждает правила внутреннего распорядка предприятия в соответствии со статьей 198 настоящего кодекса, они должны содержать положения, касающиеся:

а) охраны здоровья и безопасности труда на предприятии;

б) соблюдения принципа недискриминации, обеспечения мер по предотвращению сексуального домогательства и любой другой формы ущемления профессионального достоинства и борьбе с этими явлениями;

с) прав, обязанностей и ответственности работодателя и работников;

д) дисциплины труда на предприятии;

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

ф) дисциплинарной процедуры;

г) 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 или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, и влекут юридические последствия для них со дня ознакомления с правилами.

(4) Обязанность ознакомления работников с содержанием правил внутреннего распорядка предприятия должна быть исполнена работодателем не более чем за 10 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 и доводится до сведения работников в срок и в порядке, которые предусмотрены частями (4) и (5).

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, если они разработаны и утверждены работодателем.

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

(1) За успехи в работе работодатель может применять следующие виды поощрений:

а) объявление благодарности;

б) единовременное премирование по случаю юбилеев, профессиональных праздников и нерабочих праздничных дней, а также по другим поводам;

в) награждение ценным подарком;

г) награждение почетной грамотой.

(2) Правилами внутреннего распорядка предприятия, если они разработаны и утверждены работодателем, 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 после консультаций с представителями работников.

(2) Поощрения объявляются приказом (распоряжением, решением, постановлением) и доводятся до сведения трудового коллектива.

Статья 205. Преимущества и льготы работникам,

добросовестно и эффективно

выполняющим свои трудовые

обязанности

Работникам, добросовестно и эффективно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в сфере социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санаторно-курортные учреждения, дома отдыха и др.). Такие работники пользуются также преимуществом при продвижении по работе.

Статья 206. Дисциплинарные взыскания

(1) За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

а) предупреждение;

б) выговор;

с) строгий выговор;

д) увольнение (по основаниям, предусмотренным пунктами г) - г) 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 письменно затребовать от работника объяснение в письменной форме о совершенном проступке. Объяснение о совершенном проступке может быть представлено работником в течение пяти рабочих дней со дня затребования. 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, продолжительность которого не может превышать одного месяца. В ходе служебного расследования работник вправе объяснить свою позицию и представить лицу, уполномоченному вести расследование, все доказательства и обоснования, которые считает необходимыми.

Статья 209. Сроки применения дисциплинарных

взысканий

(1) Дисциплинарное взыскание применяется, как правило, сразу же после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, без учета времени нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном или медицинском отпуске.

(2) Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-экономической деятельности - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Статья 210. Применение дисциплинарного взыскания

(1) Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении, решении, постановлении), в котором в обязательном порядке указываются:

а) фактические причины и правовые основания применения дисциплинарного взыскания;

б) срок обжалования взыскания;

с) орган, в который можно обжаловать взыскание.

(2) Приказ (распоряжение, решение, постановление) работодателя, за исключением дисциплинарного взыскания в виде увольнения согласно пункту d) части (1) статьи 206, которое применяется с соблюдением части (3) статьи 81, объявляется работнику под расписку или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, не позднее чем в течение пяти рабочих дней со дня издания, а в случае, когда он работает в одном из структурных подразделений предприятия (филиал, представительство, децентрализованная служба и др.), расположенном в другой местности, не позднее чем в течение 15 рабочих дней, и влечет последствия со дня объявления. Отказ работника подтвердить подписью объявление приказа оформляется соответствующим актом, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

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

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.

Статья 211¹. Грубое нарушение трудовых обязанностей

Грубым нарушением трудовых обязанностей признаются следующие действия работника:

а) получение и выдача материальных ценностей и денежных средств без оформления необходимых документов;

б) предоставление услуг с использованием должности взамен вознаграждения, услуги или иной выгоды;

с) использование в личных целях полученных денег;

д) использование в личных целях имущества работодателя и имущества, находящегося в ведении работодателя (находящиеся в собственности, аренде,

безвозмездном пользовании активы), без его письменного согласия;

е) несоблюдение конфиденциальности;

ф) нарушение требований охраны здоровья и безопасности труда, установленное в письменной форме руководителем предприятия, назначенным работником, внутренней или внешней службой защиты и предупреждения или Государственной инспекцией труда, если это нарушение повлекло серьезные последствия (несчастный случай на производстве, аварию) или создало реальную и неизбежную угрозу наступления подобного рода последствий;

г) отказ от прохождения обязательного медицинского осмотра в случае, если работник был проинформирован работодателем в письменной форме об обязанности пройти медицинский осмотр;

h) причинение материального ущерба в размере, превышающем пять прогнозируемых среднемесячных заработных плат по экономике;

і) совершение актов насилия или домогательства в сфере труда, в том числе сексуального домогательства, в рамках трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Глава III

ОЦЕНКА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ РАБОТНИКА

Статья 211². Сфера применения оценки индивидуальных достижений работника

(1) Периодическая оценка индивидуальных достижений работника - это процедура оценки персонала, которая определяет уровень выполнения показателей индивидуальных достижений с целью оценки полученных результатов, выявления потребностей в профессиональном развитии, принятия решений относительно карьеры работника, и применяется к категориям персонала, подлежащим оценке в соответствии с решением работодателя.

(2) Этапы и процедуры оценки индивидуальных достижений работника определяются правилами оценки индивидуальных достижений работника.

(3) В обязанности работодателя входит издание приказа об установлении периода проведения оценки индивидуальных достижений, информирование работника и утверждение списка оценщиков.

Статья 211³. Показатели индивидуальных достижений работника

(1) Показатели индивидуальных достижений устанавливаются работодателем работника после консультации с ним и доводятся до сведения работника в письменной форме.

(2) Показатели индивидуальных достижений устанавливаются не чаще, чем раз в три месяца, и должны быть достаточно близки к показателям, установленным для других работников, занимающих аналогичные должности, с таким же уровнем опыта и профессиональной подготовки. Показатели должны соответствовать следующим требованиям:

a) соответствовать специфическим обязанностям работника, указанным в индивидуальном трудовом договоре;

b) быть измеримыми, то есть иметь конкретную форму реализации;

c) отражать сроки реализации;

d) быть реалистичными, то есть выполнимыми в предусмотренные сроки реализации и с выделяемыми на это средствами.

Статья 211⁴. Оценка индивидуальных достижений

работника

(1) Оценка индивидуальных достижений работника заключается в сравнении результатов его деятельности с установленными показателями индивидуальных достижений и в вынесении оценки за достижения.

(2) Процедура оценки индивидуальных достижений должна предусматривать как минимум три отдельные оценки достижений, соотнесенные с уровнем выполнения показателей индивидуальных достижений, в соответствии со шкалой, установленной правилами оценки индивидуальных достижений работника.

(3) Оценка «неудовлетворительно» выставляется за минимальный уровень выполнения показателей индивидуальных достижений в соответствии с правилами оценки индивидуальных достижений работника.

(4) Оценка индивидуальных достижений – это процедура, проводимая периодически, периодичность которой закреплена в правилах оценки индивидуальных достижений работника. Оценка проводится не чаще, чем раз в три месяца, а общая продолжительность процедуры оценки не должна превышать одного месяца с момента ее начала до даты доведения до сведения работника результатов оценки.

(5) Работник информируется в письменном виде о начале процедуры оценки не менее чем за пять дней до ее начала.

(6) Оценка индивидуальных достижений работника проводится его непосредственным руководителем или оценочной комиссией, созданной работодателем для этой цели.

(7) Работник вправе давать объяснения по поводу выполнения установленных показателей индивидуальных достижений.

Статья 211⁵. Результаты оценки индивидуальных достижений и обжалование результатов

(1) Результаты оценки индивидуальных достижений, включая вынесенную оценку и обоснование ее вынесения, доводятся до сведения работника в письменной форме и могут быть обжалованы работником у работодателя в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с результатами оценки.

(2) Работодатель рассматривает жалобу в течение десяти рабочих дней с момента ее получения и информирует работника в письменном виде о своем решении по жалобе. Если работник не согласен с решением работодателя, он может обжаловать его в судебной инстанции в течение 30 дней после представления работодателем своего письменного решения по жалобе.

(3) Результаты оценки индивидуальных достижений учитываются при принятии работодателем решений о продвижении по службе, увольнении, необходимости обучения и финансового или нефинансового стимулирования работника.

РАЗДЕЛ VIII

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

Глава I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 212. Основные понятия

(1) *Профессиональная подготовка* - процесс обучения, в результате которого работник приобретает квалификацию, удостоверенную свидетельством или дипломом, выданными в установленном законом порядке.

(2) *Непрерывная профессиональная подготовка* - процесс обучения, в результате которого работник, уже имеющий определенную квалификацию или профессию, пополняет свои профессиональные знания посредством углубления знаний в определенной области основной специальности либо путем освоения новых методов или приемов, применяемых в области этой специальности.

(3) *Техническая подготовка* - система обучения, посредством которой работник осваивает способы применения в процессе работы технических и технологических средств.

Статья 213. Права и обязанности работодателя
в области профессиональной подготовки

(1) Работодатель обязан создать необходимые условия и способствовать профессиональной и технической подготовке работников, проходящих обучение на производстве, повышающих квалификацию или обучающихся в учебных заведениях без отрыва от работы.

(2) На каждом предприятии, являющемся юридическим лицом, работодателем совместно с представителями работников ежегодно составляются и утверждаются планы профессиональной подготовки.

(3) Условия и формы профессиональной подготовки, ее продолжительность, права и обязанности сторон, а также объем финансовых средств, выделенных на эти цели (не менее 2 процентов фонда заработной платы предприятия), определяются коллективным трудовым договором или коллективным соглашением.

(4) Если инициатива прохождения работником курса профессиональной подготовки или стажировки исходит от работодателя, соответствующие расходы несет работодатель.

(5) В случае отрыва работника от работы на короткий срок в целях профессиональной подготовки действие его индивидуального трудового договора продолжается с сохранением средней заработной платы. Если указанный срок превышает 60 календарных дней, действие индивидуального трудового договора приостанавливается, а работник получает при этом пособие, выплачиваемое работодателем в соответствии с положениями коллективного трудового договора.

Статья 214. Права и обязанности работников

в области профессиональной

подготовки

(1) Работник имеет право на профессиональную подготовку, в том числе на получение новой профессии или специальности. Это право может быть реализовано путем заключения в письменной форме между работником и работодателем договоров профессиональной подготовки (статья 215 и части (3) и (4) статьи 216), являющихся дополнением к индивидуальному трудовому договору.

(2) - *утратила силу.*

(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 и не имеющим необходимой профессиональной квалификации, ученический договор.

(2) *Ученический договор* заключается в письменной форме, является гражданско-правовым договором и регулируется Гражданским кодексом и иными нормативными актами.

(3) Работодатель вправе заключить с любым работником предприятия договор непрерывной профессиональной подготовки.

(4) *Договор непрерывной профессиональной подготовки* заключается в письменной форме, является дополнительным к индивидуальному трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 217. Содержание ученического договора

и договора непрерывной

профессиональной подготовки

(1) Ученический договор и договор непрерывной профессиональной подготовки должны содержать:

a) фамилию и имя или наименование сторон;

b) указание на профессию, специальность, квалификацию, которую получит ученик или работник;

c) обязанности работодателя по созданию условий для обучения в соответствии с положениями договора;

d) срок договора;

e) обязанности лица пройти курс профессиональной подготовки и проработать в соответствии с полученной профессией, специальностью и квалификацией в течение срока, установленного договором;

f) условия оплаты труда в период ученичества или непрерывной профессиональной подготовки;

g) условия покрытия (возмещения) понесенных сторонами (стороной) расходов в период ученичества или непрерывной профессиональной подготовки в случае освобождения работника (статья 85, пункты g)-r) части (1) статьи 86) до истечения срока, предусмотренного договором согласно пункту e).

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

Статья 218. Время ученичества и непрерывной

профессиональной подготовки

(1) Время ученичества, непрерывной профессиональной подготовки в течение недели не должно превышать продолжительности рабочего времени, установленной настоящим кодексом для работника соответствующего возраста, профессии при выполнении соответствующих работ.

(2) Время, необходимое ученику для участия в теоретических занятиях, связанных с профессиональной подготовкой, включается в рабочее время.

(3) Работники, проходящие непрерывную профессиональную подготовку на предприятии, с письменного согласия работодателя могут быть временно освобождены от работы, предусмотренной индивидуальным трудовым договором, или могут выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени либо в гибком режиме рабочего времени.

(4) В отношении работников, проходящих непрерывную профессиональную

подготовку, запрещаются:

- a) тяжелые работы и работы с вредными и/или опасными условиями труда;
- b) сверхурочная работа;
- c) работа в ночное время;
- d) откомандирование, не связанное с профессиональной подготовкой.

(5) Действие ученического договора, договора непрерывной профессиональной подготовки начинается со дня, указанного в договоре, с продлением на период медицинского отпуска и в иных случаях, предусмотренных договором.

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 и социальной защиты.

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, соответствующую уровню профессиональной подготовки работника, 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 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 четырех 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 четырех лет, запрещается. Отказ в приеме на работу беременной женщины или лица, имеющего ребенка в возрасте до четырех 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.

(2) - *утратила силу.*

Статья 248. Работы, на которых запрещается применение

труда некоторых категорий женщин

Запрещается применение труда беременных, недавно родивших и кормящих женщин на подземных работах в шахтах, а также на любых других работах, выполнение которых представляет риск для их безопасности или здоровья либо может привести к неблагоприятным последствиям для беременности или грудного вскармливания, согласно минимальным требованиям, утвержденным Правительством.

Статья 249. Ограничение направления в служебную

командировку

(1) Не допускается направление в служебную командировку лиц, которым командировка противопоказана согласно медицинскому заключению.

(2) Лица с тяжелым и выраженным ограничением возможностей, беременные женщины, одинокие родители, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет, работники, имеющие детей в возрасте до четырех лет или детей с ограниченными возможностями, лица, совмещающие отпуска по уходу за ребенком, предусмотренные статьей 126 и частью (2) статьи 127, с работой, а также работники, ухаживающие за больным членом семьи на основании медицинского заключения, могут быть направлены в служебную командировку только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан письменно ознакомить указанных работников с их правом отказаться от командировки.

Статья 250. Перевод на другую работу некоторых

категорий женщин

(1) В случае если вследствие оценки профессиональных рисков в соответствии с Законом об охране здоровья и безопасности труда оказывается, что работа, выполняемая беременной, недавно родившей или кормящей женщиной, представляет риск для ее безопасности или здоровья либо может привести к неблагоприятным последствиям для беременности или грудного вскармливания, работодатель принимает необходимые меры для исключения воздействия факторов риска на указанных лиц путем временного изменения условий труда.

(2) Если изменение условий труда, предусмотренное частью (1), невозможно по объективным причинам, беременной, недавно родившей или кормящей женщине предоставляется другая работа, исключающая неблагоприятное воздействие на нее факторов риска, выявленных при оценке. В период деятельности на новом месте работы за беременной, недавно родившей или кормящей женщиной сохраняется средняя заработная плата по предыдущему месту работы.

(3) Положения частей (1) и (2) применяются и в случаях, когда беременность или необходимость в грудном вскармливании возникает во время выполнения работы, предполагающей воздействие факторов риска, при условии соответствующего информирования работодателя.

(4) Беременные, недавно родившие и кормящие женщины отстраняются от работы в ночное время с предоставлением работы в дневные часы и сохранением средней заработной платы по предыдущему месту работы.

(5) До решения вопроса о предоставлении другой работы в соответствии с частями (2)-(4) или в случае невозможности изменения места работы по объективным причинам беременные, недавно родившие и кормящие женщины подлежат освобождению от выполнения трудовых обязанностей с сохранением средней заработной платы за дни, которые они не проработали по этой причине.

(6) Без ущерба для положений частей (1)-(5) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в случае невозможности выполнения своих прежних трудовых обязанностей переводятся в предусмотренном настоящим кодексом порядке 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 четырех

лет

Запрещается увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до четырех 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.

Статья 252. Гарантии лицам, осуществляющим

уход за детьми в отсутствие

материнского ухода

Гарантии и права, предоставляемые женщинам, имеющим детей в возрасте до четырех 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.

Статья 252¹. Гарантии лицам, воспитывающим

ребенка с ограниченными возможностями

Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающих ребенка с ограниченными возможностями, предоставляется дополнительно по его письменному заявлению один выходной день в месяц с сохранением средней заработной платы за счет работодателя.

Статья 252². Услуги по уходу за детьми в возрасте

до трех лет

В целях обеспечения совмещения профессиональной деятельности и семейной жизни работодатель может предоставлять своим работникам услуги по уходу за детьми в возрасте до трех лет в соответствии с нормативной базой, утвержденной Правительством.

Статья 252³. Пространства для детей

В целях содействия достижению баланса между профессиональной и семейной жизнью работодатель может обустроить в помещениях предприятия пространства для детей с бесплатным и свободным доступом, предназначенные для нерегулярного посещения детьми работников в возрасте старше трех лет. Деятельность, осуществляемая в таких пространствах, не подпадает под категорию образовательных или социальных услуг, требующих получения разрешения, не предполагает обязательного привлечения специализированного персонала и проводится в соответствии с методическими рекомендациями, утвержденными Министерством труда и социальной защиты.

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 учреждений общего среднего и профессионально-технического образования, работодателем устанавливаются сокращенные нормы труда в соответствии с действующим законодательством, коллективными соглашениями и коллективным трудовым договором.

(3) Совокупная продолжительность рабочего времени работников в возрасте до восемнадцати лет, принятых на работу одним или несколькими работодателями, не должна превышать количество рабочих часов и рабочих дней, установленных настоящим кодексом. Работодатель требует представления работником декларации под свою ответственность о том, что работник не выполняет другую работу, или, если

он выполняет другую работу у другого работодателя, о том, что совокупная продолжительность рабочего времени не превышает количество рабочих часов и рабочих дней, установленное настоящим кодексом.

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 веществами). 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 по совместительству руководителя

государственного, в том числе муниципального,

предприятия или предприятия с преимущественно

государственным капиталом

(1) Руководитель государственного, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом не вправе работать по совместительству на другом предприятии или совмещать должности на предприятии, которым он руководит, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

(2) Руководитель государственного, в том числе муниципального, предприятия или предприятия с преимущественно государственным капиталом не может входить в

состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля на предприятии, которым он руководит.

Статья 262. Материальная ответственность

руководителя предприятия

(1) Руководитель предприятия несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный предприятию, согласно настоящему кодексу и другим нормативным актам.

(2) В случаях, предусмотренных действующим законодательством, руководитель предприятия возмещает ущерб, причиненный предприятию его виновными действиями или бездействием. Размер ущерба исчисляется в соответствии с нормами Гражданского кодекса.

Статья 263. Дополнительные основания для

прекращения индивидуального трудового

договора, заключенного с руководителем

предприятия

Помимо случаев прекращения индивидуального трудового договора по основаниям, предусмотренным настоящим кодексом и другими нормативными актами, индивидуальный трудовой договор, заключенный с руководителем предприятия, может быть прекращен также:

а) в случае освобождения от должности руководителя предприятия-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности;

б) в связи с изданием юридически обоснованного приказа (распоряжения, решения, постановления) уполномоченного органа или собственника предприятия о досрочном прекращении индивидуального трудового договора;

с) в иных случаях, предусмотренных индивидуальным трудовым договором.

Статья 264. Компенсация в связи с прекращением

индивидуального трудового договора,

заключенного с руководителем предприятия

В случае прекращения индивидуального трудового договора, заключенного с руководителем предприятия, на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) уполномоченного органа или собственника предприятия (пункт б) статьи 263) при отсутствии виновных действий или бездействия руководителя он предупреждается за месяц в письменной форме и ему выплачивается компенсация за досрочное прекращение индивидуального трудового договора в размере не менее трех

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

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 без ограничения права работников на совмещение работы на основании двух или более трудовых договоров, за исключением случаев установления объективных причин, такие как охрана здоровья и безопасность труда, защита коммерческой тайны, обеспечение неподкупности в публичном секторе, недопущение конфликта интересов.

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 свой 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.

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 и по основному месту работы различается.

(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 с) 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 б) 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 или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, 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 в) 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 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 или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, работника, занятого на сезонных работах, о прекращении индивидуального трудового договора в связи с истечением его срока не менее чем за семь календарных дней.

(3) При расторжении индивидуального трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельной средней заработной платы.

Глава VIII

ТРУД РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ У

РАБОТОДАТЕЛЕЙ - ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

Статья 283. Особенности индивидуального трудового договора, заключаемого работником с

работодателем – физическим лицом

(1) При заключении индивидуального трудового договора с работодателем – физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную действующим законодательством работу, определенную договором.

(2) Индивидуальный трудовой договор, заключенный в письменной форме, содержит в обязательном порядке все условия, предусмотренные статьей 49.

(3) Работодатель – физическое лицо обязан:

а) письменно оформить индивидуальный трудовой договор с работником и зарегистрировать этот договор в соответствующем органе местного публичного управления, который отправляет его копию в территориальную инспекцию труда;

б) уплачивать взносы государственного социального страхования и другие обязательные платежи в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством;

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

трудоого 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 или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления, 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) - *утратила силу.*

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 IX¹

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

Статья 292¹. Работники, выполняющие дистанционную

работу

(1) Дистанционная работа представляет собой форму организации работы в трудовой сфере, посредством которой работник выполняет присущие его занятию, должности или профессии функции вне рабочего места, организованного работодателем, в том числе с использованием средств информационно-коммуникационных технологий.

(2) Дистанционными работниками являются работники, которые заключили индивидуальный трудовой договор или дополнительное соглашение к существующему договору, содержащие положения о дистанционной работе.

Статья 292². Принципы организации дистанционной

работы

(1) Дистанционный работник пользуется всеми правами и гарантиями, предусмотренными законом, коллективным трудовым договором, индивидуальным трудовым договором или иным нормативным актом на уровне субъекта, применимым к работникам, рабочее место которых организовано работодателем.

(2) Особенности дистанционной работы могут быть предусмотрены в индивидуальном трудовом договоре, коллективном трудовом договоре, правилах

внутреннего распорядка предприятия, если они разработаны и утверждены работодателем, или в другом нормативном акте на уровне субъекта.

Статья 292³. Заключение, изменение и содержание

индивидуального трудового договора,

предусматривающего условия

дистанционной работы

(1) Индивидуальный трудовой договор о дистанционной работе заключается и изменяется на условиях, предусмотренных настоящим кодексом, в том числе путем обмена электронными документами с использованием усиленной или квалифицированной электронной подписи.

(2) Индивидуальный трудовой договор о дистанционной работе должен содержать, помимо условий, предусмотренных статьей 49, положения относительно:

а) условий выполнения дистанционной работы;

б) графика работы, в пределах которого работодатель вправе проверять деятельность работника, и способа осуществления контроля;

в) порядка учета часов, отработанных дистанционным работником;

г) условий несения расходов, связанных с дистанционной работой;

е) других положений, согласованных сторонами.

Статья 292⁴. Организация охраны здоровья

и безопасности труда дистанционных

работников

Работодатель организует охрану здоровья и безопасность труда дистанционных работников в соответствии с положениями Закона об охране здоровья и безопасности труда № 186/2008, а также другими нормативными актами в области охраны здоровья и безопасности труда.

Статья 292⁵. Прекращение индивидуального трудового

договора о дистанционной работе

Прекращение индивидуального трудового договора о дистанционной работе производится на общих условиях, предусмотренных настоящим кодексом, в том числе путем обмена электронными документами с использованием усиленной или квалифицированной электронной подписи.

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 ИННОВАЦИЙ

Статья 296. Право на занятие педагогической

(преподавательской) деятельностью

(1) К педагогической (преподавательской) деятельности допускаются лица, имеющие установленный действующим законодательством уровень образования, необходимый для работы в учебном заведении и организации в области науки и инноваций соответствующего вида.

(2) К педагогической (преподавательской) деятельности не допускаются лица, которые лишены права заниматься этой деятельностью решением судебной инстанции или на основании медицинского заключения, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и преступлений, при наличии которых лица не допускаются к педагогической (преподавательской) деятельности, устанавливаются законом.

Статья 297. Заключение индивидуального трудового

договора с научными и педагогическими

работниками высших учебных заведений

(1) Замещение всех должностей научных и педагогических работников в высшем учебном заведении производится на основании индивидуального трудового договора, заключаемого на определенный срок по результатам конкурса. Положение о порядке замещения указанных должностей утверждается Правительством.

(2) Должности декана факультета и заведующего кафедрой высшего учебного заведения являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности определяется уставом соответствующего учебного заведения.

Статья 298. Продолжительность рабочего времени

педагогических работников

(1) Для педагогических работников учебных заведений и организаций в области науки и инноваций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не превышающая 35 часов в неделю (часть (3) статьи 96).

(2) Конкретная продолжительность рабочего времени для педагогических работников учебных заведений и организаций в области науки и инноваций в зависимости от должности и/или специальности и с учетом специфики выполняемой ими работы устанавливается Правительством.

Статья 299. Ежегодный удлиненный оплачиваемый

отпуск

(1) Педагогическим работникам учебных заведений предоставляется ежегодно по окончании учебного года оплачиваемый отпуск продолжительностью:

а) 62 календарных дня - для педагогических работников высших учебных заведений, колледжей, лицеев, гимназий, общеобразовательных школ всех видов;

б) 42 календарных дня - для педагогических работников дошкольных учреждений всех видов;

с) 28 календарных дней - для педагогических работников внешкольных учреждений, детских спортивных школ.

(2) Научным работникам учебных заведений всех уровней предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 62 календарных дня.

(3) Научным работникам организаций в области науки и инноваций независимо от вида собственности и организационно-правовой формы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

а) 42 календарных дня - для научных работников, имеющих ученую степень доктора-хабилитат;

б) 36 календарных дней - для научных работников, имеющих ученую степень доктора;

с) 30 календарных дней - для научных работников без ученой степени.

(4) Педагогико-вспомогательным работникам и административному персоналу системы образования, области науки и инноваций предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

(5) Педагогическим работникам учебных заведений, принятым на работу на основании срочного индивидуального трудового договора в соответствии со статьей 55 на период не менее одного учебного года, предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью, предусмотренной в части (1) настоящей статьи.

Статья 300. Длительный отпуск педагогических

работников и работников организаций

в области науки и инноваций

(1) Педагогическим работникам учебных заведений не реже чем через каждые 10 лет педагогической работы предоставляется отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, в том числе касающихся оплаты, определяемых учредителем и/или уставом соответствующего учебного заведения.

(2) Научным работникам организаций в области науки и инноваций в порядке и на условиях, предусмотренных уставами соответствующих организаций, предоставляется:

а) оплачиваемый отпуск сроком до шести месяцев не реже чем через каждые 10 лет научной деятельности для завершения научных работ и исследований, включенных

в исследовательские программы организаций в области науки и инноваций, с согласия научного совета организации;

б) однократно оплачиваемый отпуск сроком до одного года для написания диссертации на соискание ученой степени доктора-хабилитат с согласия научного совета организации.

Статья 301. Дополнительные основания прекращения

индивидуального трудового договора с

педагогическими работниками и с работниками

организаций в области науки и инноваций

(1) - *утратила силу*;

(2) Помимо общих оснований, предусмотренных настоящим кодексом, индивидуальный трудовой договор, заключенный с работником организации в области науки и инноваций, может быть прекращен по следующим дополнительным основаниям:

а) непрохождение по конкурсу на замещение научной и руководящей должности, предусмотренной уставом соответствующей организации;

б) неаттестация научных исследователей, работников вспомогательных предприятий, учреждений и организаций по обслуживанию и управлению научной деятельностью в соответствии с уставом соответствующей организации.

Глава XII

ТРУД РАБОТНИКОВ ДИПЛОМАТИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВ И КОНСУЛЬСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

Статья 302. Особенности деятельности в дипломатических

представительствах и консульских учреждениях

Республики Молдова

Особенности деятельности работников, откомандированных в дипломатические представительства или консульские учреждения Республики Молдова, устанавливаются специальными нормативными актами о дипломатической службе. Положения настоящего кодекса применяются в той мере, в какой отдельные правоотношения не предусмотрены специальным законодательством, регулирующим деятельность дипломатической службы.

Статья 303. - *утратила силу*.

Статья 304. - *утратила силу.*

Статья 305. - *утратила силу.*

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 междуменного отдыха.

Статья 318. Ограничение работы вахтовым методом

(1) К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться лица в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины, а также лица, которым работа вахтовым методом противопоказана согласно медицинскому заключению.

(2) Лица с тяжелым и выраженным ограничением возможностей, один из родителей (опекун, попечитель), имеющих детей в возрасте до четырех лет или детей с ограниченными возможностями, лица, совмещающие отпуска по уходу за ребенком, предусмотренные статьей 126 и частью (2) статьи 127, с работой, и работники, занятые уходом за больным членом семьи на основании медицинского заключения, могут выполнять работу вахтовым методом только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан ознакомить в письменной форме указанных работников с их правом отказаться от работы вахтовым методом.

Статья 319. Продолжительность вахты

(1) Продолжительность вахты включает время выполнения работ и время междуменного отдыха в вахтовом поселке, предусмотренном частью (3) статьи 317.

(2) Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодатель после консультаций с представителями работников может увеличить продолжительность вахты до трех месяцев.

Статья 320. Учет времени работы вахтовым методом

(1) При работе вахтовым методом устанавливается в соответствии со статьей 99 суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год.

(2) Учетный период охватывает все рабочее время, время пребывания в пути от места нахождения работодателя до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. Общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормальной продолжительности рабочего времени, установленной настоящим кодексом.

(3) Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, как ежемесячно, так и за весь учетный период.

Статья 321. Режим труда и отдыха при работе

вахтовым методом

(1) Рабочее время и время отдыха за учетный период регламентируются

графиком работы вахтовым методом, который утверждается работодателем после консультаций 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.

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

(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.

(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

(3) Трудовая деятельность членов крестьянского (фермерского) хозяйства регулируется Законом о крестьянских (фермерских) хозяйствах и другими нормативными актами.

Глава XVI¹

РАБОТА ЧЕРЕЗ АГЕНТА ПО ВРЕМЕННОМУ

ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Статья 326¹. Общие положения

(1) Работа через агента по временному трудоустройству – работа, выполняемая временным работником, заключившим индивидуальный трудовой договор с агентом по временному трудоустройству и поступившим в распоряжение пользователя для выполнения временной работы под его надзором и руководством.

(2) Если временный работник поступает в распоряжение пользователя для выполнения временной работы под его надзором и руководством, трудовые отношения между временным работником и агентом по временному трудоустройству не прекращаются, а между временным работником и пользователем трудовые отношения не возникают.

(3) Агент по временному трудоустройству удерживает и уплачивает причитающиеся с временного работника подоходный налог и взносы обязательного медицинского страхования и уплачивает взносы обязательного государственного социального страхования в соответствии с законом.

(4) В период выполнения временного рабочего задания к временным работникам применяются такие же основные условия труда и занятости, которые действовали бы в случае приема их на то же место работы непосредственно пользователем. Эти условия включают, в частности, продолжительность рабочего времени, сверхурочной работы, ежедневного и еженедельного отдыха, работы в ночное время, отпуска, установленные законом праздничные дни, размер заработной платы и других стимулирующих и компенсационных выплат.

(5) Вне периода выполнения временного рабочего задания на временных работников распространяются основные условия труда и занятости, действующие у агента по временному трудоустройству, в соответствии с законодательством и правилами внутреннего распорядка, если таковые разработаны и утверждены работодателем, а также в соответствии с коллективным или индивидуальным трудовыми договорами.

(6) В период выполнения временного рабочего задания на временных работников распространяются основные условия труда и занятости, действующие у пользователя, в соответствии с законодательством и правилами внутреннего распорядка, если таковые разработаны и утверждены пользователем, а также в соответствии с коллективным трудовым договором.

(7) Агент по временному трудоустройству не имеет права взимать с временного работника какие-либо платежи, комиссионные или сборы за подбор кадров, прием на работу или выполнение временного рабочего задания у пользователя.

Статья 326². Уведомление об осуществлении

деятельности агента по временному

трудоустройству

(1) Физическое лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность (далее - *физическое лицо*), или юридическое лицо, выступающее в качестве агента по временному трудоустройству и осуществляющее деятельность агентства по временному трудоустройству (код 78.20 согласно Классификатору видов экономической деятельности Молдовы, ред. 2) и оказывающее услуги, предоставляемые агентствами по временному трудоустройству (код 78.20 согласно Статистическому классификатору продукции (товаров и услуг) Республики Молдова, ред. 2.1), обязано заблаговременно, в 30-дневный срок со дня государственной регистрации деятельности, уведомить об этом Государственную инспекцию труда.

(2) После получения уведомления, предусмотренного частью (1), Государственная инспекция труда имеет право проверить прилагаемые в соответствии с частью (5) документы и/или провести контроль на месте, а также запросить обоснованные дополнения или исправления в случае предоставления неполной или несоответствующей информации.

(3) Если после начала осуществления агентом по временному трудоустройству деятельности на основании уведомления в ходе контроля, проводимого контролирующим органом, выявляются нарушения в части соблюдения нормативных актов в области охраны здоровья и безопасности труда, инспектор выносит предписания и/или рекомендации, применяет санкции и/или ограничительные меры в порядке и пределах, установленных Законом о Государственной инспекции труда № 140/2001.

(4) Предусмотренное частью (1) уведомление подается по форме, утвержденной Государственной инспекцией труда, и содержит по меньшей мере следующую информацию:

а) имя физического лица или наименование юридического лица, его организационно-правовая форма и государственный идентификационный номер;

б) юридический адрес и фактический адрес осуществления деятельности (если они отличаются);

с) предполагаемая дата начала деятельности в качестве агента по временному трудоустройству;

д) контактные данные физического лица или ответственного представителя юридического лица.

(5) Физическое или юридическое лицо прилагает к предусмотренному частью (1) уведомлению учредительные документы.

(6) В день получения уведомления Государственная инспекция труда направляет подтверждение о его получении с использованием тех же средств связи, посредством которых было подано уведомление, либо с использованием средств, указанных подавшим уведомление лицом. Отсутствие подтверждения не влияет на действительность уведомления и на право начала осуществления деятельности агента по временному трудоустройству.

(7) Предусмотренное частью (1) уведомление считается неполным, если оно:

а) не содержит минимально необходимых сведений для идентификации физического или юридического лица и заявленного вида деятельности;

б) содержит ложные сведения в отношении идентификационных данных агента по временному трудоустройству или о характере деятельности.

(8) Если уведомление признано неполным, физическое или юридическое лицо имеет право в любое время подать новое уведомление.

(9) Лица, виновные в нарушении порядка уведомления, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Статья 326³. Временное рабочее задание

(1) Пользователь может привлекать временных работников, предоставляемых в его распоряжение агентом по временному трудоустройству, для выполнения конкретной задачи временного характера в рамках временного рабочего задания.

(2) Временное рабочее задание назначается на срок, который не может превышать 12 месяцев.

(3) Срок выполнения временного рабочего задания может быть продлен на последующие периоды при условии, что его общая продолжительность, включая периоды продления, не превышает 24 месяцев.

(4) Условия продления временного рабочего задания устанавливаются индивидуальным трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, а также в соответствии с положениями статьи 326⁶.

(5) Пользователь не может привлекать одного и того же временного работника к выполнению одной и той же задачи в рамках более трех последовательных заданий. Во всех случаях общая продолжительность рабочих заданий не может превышать максимальный срок, предусмотренный частью (3).

(6) Агент по временному трудоустройству имеет право проверять, соответствуют ли фактически выполняемые временными работниками задачи условиям труда, предусмотренным индивидуальными трудовыми договорами.

Статья 326⁴. Ограничения на использование труда

через агента по временному

трудоустройству

(1) Если для выполнения работы требуются специальные знания или подтверждающий документ, агент по временному трудоустройству может предоставить временного работника в распоряжение пользователя только после проверки наличия у него необходимого диплома или документа.

(2) Запрещается использование труда через агента по временному трудоустройству:

а) в целях замещения работника пользователя, участвующего в забастовке;

б) в целях замещения работника пользователя, приостановившего действие индивидуального трудового договора вследствие невыплаты заработной платы в полном объеме в течение не менее двух месяцев подряд либо вследствие неудовлетворительных условий охраны здоровья и безопасности труда;

с) в период технического простоя, введенного пользователем, если временные работники должны были бы выполнять ту же работу, что и находящиеся в техническом простое штатные работники пользователя;

д) в целях замещения должностей, предусмотренных штатным расписанием пользователя, занятие которых требуется для выдачи разрешительного документа или для получения членства в профессиональной организации или регулирующем органе.

Статья 326⁵. Специальные права временного работника

(1) Временный работник имеет доступ к предоставляемым пользователем структурам и объектам на тех же условиях, что и штатные работники пользователя, в соответствии с правилами внутреннего распорядка, если таковые разработаны и утверждены пользователем.

(2) Пользователь обеспечивает временного работника средствами индивидуальной защиты и рабочим оборудованием, за исключением случаев, когда обязанность по обеспечению ими возложена на агента по временному трудоустройству в соответствии с договором о предоставлении временного работника.

(3) Пользователь информирует временного работника о наличии вакантных рабочих мест с целью предоставления ему возможности претендовать на постоянное трудоустройство в соответствии с положениями статьи 42¹.

(4) Оплата труда временного работника осуществляется агентом по временному трудоустройству.

(5) Заработная плата временного работника устанавливается путем переговоров с агентом по временному трудоустройству по каждому отдельному заданию. В период

выполнения временного рабочего задания временный работник получает заработную плату не ниже той, которая предоставляется работнику пользователя за выполнение такой же или равноценной работы. В этой связи пользователь обязан предоставить временному работнику в письменной форме до начала выполнения им временного рабочего задания соответствующую информацию об условиях и оплате труда, не раскрывая при этом персональные данные или конфиденциальную информацию.

(6) Если в период нахождения временного работника в распоряжении агента по временному трудоустройству он не участвует в выполнении какого-либо временного рабочего задания, размер его заработной платы устанавливается в соответствии с индивидуальным трудовым договором в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

(7) Временный работник имеет право на профессиональную подготовку с целью карьерного роста и повышения профессиональной мобильности. Агент по временному трудоустройству или по обстоятельствам пользователь должен содействовать доступу временного работника к соответствующим возможностям профессиональной подготовки в соответствии с положениями настоящего кодекса.

(8) Ущерб, причиненный пользователю временным работником, возмещается агентом по временному трудоустройству с сохранением за последним права предъявить работнику регрессный иск в соответствии с положениями трудового и гражданского законодательства.

(9) Пользователь обязан предоставлять представителям работников либо по обстоятельствам профсоюзной организации предприятия полную и актуальную информацию об использовании труда через агента по временному трудоустройству, в том числе следующую информацию:

а) количество работающих на предприятии временных работников и продолжительность их рабочих заданий;

б) функции, выполняемые временными работниками, и место осуществления ими трудовой деятельности.

Статья 326⁶. Дополнительные условия

индивидуального трудового договора

(1) Индивидуальный трудовой договор, заключаемый между временным работником и агентом по временному трудоустройству по каждому временному рабочему заданию, дополняется соглашением, в котором указываются:

а) условия, при которых будет выполняться временное рабочее задание;

б) риски для здоровья и безопасности, которым временный работник может подвергаться на рабочем месте;

с) предоставляемые временному работнику средства индивидуальной защиты и

рабочее оборудование;

d) продолжительность временного рабочего задания;

e) идентификационные данные и местонахождение пользователя;

f) предельный срок выплаты заработной платы;

g) обязанность временного работника соблюдать положения внутренних документов пользователя, содержание которых должно быть доведено до его сведения.

(2) Индивидуальный трудовой договор между временным работником и агентом по временному трудоустройству может быть заключен на неопределенный срок либо на срок выполнения одного или нескольких временных рабочих заданий.

(3) Заключение индивидуального трудового договора между временным работником и агентом по временному трудоустройству, внесение в него изменений, приостановление его действия и его прекращение осуществляются на общих условиях, установленных настоящим кодексом.

(4) По завершении временного рабочего задания, если индивидуальный трудовой договор не прекращается до предоставления временного работника для выполнения нового временного рабочего задания, временный работник находится в распоряжении агента по временному трудоустройству.

Статья 326⁷. Договор о предоставлении временного работника

(1) Агент по временному трудоустройству предоставляет в распоряжение пользователя временного работника, который принимается на работу согласно индивидуальному трудовому договору, для выполнения временной задачи под надзором и руководством пользователя на основании заключаемого в письменной форме договора о предоставлении временного работника.

(2) Договор о предоставлении временного работника должен содержать следующую информацию:

a) продолжительность временного рабочего задания;

b) конкретные характеристики должности, в частности требуемая квалификация, сведения о профессиональных навыках и умениях, которыми должен обладать временный работник, место выполнения временного рабочего задания и график работы;

c) конкретные условия труда;

d) риски для здоровья и безопасности, которым временный работник может подвергаться на рабочем месте;

е) меры защиты и профилактики, применяемые на предприятии, а также средства индивидуальной защиты и рабочее оборудование, которыми будет обеспечен и будет пользоваться временный работник;

ф) обязанность пользователя обеспечивать условия охраны здоровья и безопасности труда, установленные законодательством;

г) другие предоставляемые временному работнику услуги, преимущества и льготы;

h) размер комиссионных, взимаемых агентом по временному трудоустройству;

i) условия, при которых пользователь может отказаться от услуг временного работника, предоставленного агентом по временному трудоустройству;

ж) условия возмещения материального ущерба сторонами договора о предоставлении временного работника;

к) другие положения договора, установленные настоящим кодексом.

(3) Отношения между агентом по временному трудоустройству и пользователем регулируются Гражданским кодексом.

Статья 326⁸. Прием временного работника

на работу пользователем

(1) До завершения временного рабочего задания пользователь может заключить с временным работником индивидуальный трудовой договор. В этом случае пользователь выплачивает агенту по временному трудоустройству согласованную сумму, установленную договором о предоставлении временного работника, в качестве компенсации за оказанные услуги.

(2) При прекращении временного рабочего задания временный работник может заключить с пользователем индивидуальный трудовой договор на общих условиях. Любое положение, запрещающие пользователю нанимать временного работника по завершении временного рабочего задания, является недействительным, за исключением случая согласования сторонами условия о неконкуренции в соответствии со статьей 53¹ с соблюдением установленных условий и ограничений.

(3) Если пользователь принимает временного работника на ту же или равноценную должность в течение 30 дней после прекращения последнего задания, деятельность, осуществлявшаяся работником в рамках временного рабочего задания, засчитывается в трудовой стаж на предприятии для целей определения прав работника на заработную плату, оплачиваемый отпуск и другие льготы, предусмотренные трудовым законодательством.

Статья 326⁹. Разрешение индивидуальных

трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры между временным работником и агентом по временному трудоустройству, не урегулированные по обоюдному согласию, разрешаются в судебном порядке в соответствии с настоящим кодексом (раздел XII).

РАЗДЕЛ XI

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Глава I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 327. Обязанность стороны индивидуального

трудового договора возместить ущерб,

причиненный ею другой стороне договора

(1) Сторона индивидуального трудового договора (работодатель или работник), причинившая материальный и/или моральный ущерб другой стороне при исполнении своих трудовых обязанностей, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим кодексом и иными нормативными актами.

(2) Индивидуальным и/или коллективным трудовыми договорами может конкретизироваться материальная ответственность сторон договора. При этом материальная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено настоящим кодексом и иными нормативными актами.

(3) Прекращение трудовых отношений после причинения материального и/или морального ущерба не влечет освобождения стороны индивидуального трудового договора от его возмещения, предусмотренного настоящим кодексом и иными нормативными актами.

Статья 328. Возмещение материального ущерба

сторонами индивидуального трудового

договора

(1) Сторона индивидуального трудового договора возмещает материальный ущерб, причиненный ею другой стороне договора в результате противоправного и виновного действия или бездействия, если настоящим кодексом или другими нормативными актами не предусмотрено иное.

(2) Каждая из сторон договора обязана доказать размер причиненного ей материального ущерба.

Глава II

ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА РАБОТОДАТЕЛЕМ

Статья 329. Возмещение работнику причиненного ему

материального и морального ущерба

(1) Работодатель обязан возместить в полном размере материальный и моральный ущерб, причиненный работнику в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей, в случае дискриминации работника на рабочем месте или в результате незаконного лишения его возможности трудиться, если настоящим кодексом или другими нормативными актами не предусмотрено иное.

(2) Моральный ущерб возмещается в денежной или иной материальной форме, определенной сторонами. Споры и конфликты, возникшие в связи с возмещением морального ущерба, разрешаются судебной инстанцией независимо от размера подлежащего возмещению материального ущерба.

Статья 330. Обязанность работодателя возместить

ущерб, причиненный лицу в результате

незаконного лишения возможности

трудиться

(1) Работодатель обязан возместить лицу не полученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает в случае:

a) необоснованного отказа в приеме на работу;

b) незаконного освобождения или незаконного перевода на другую работу в соответствии с пунктом а) части (2) статьи 90;

c) простоя предприятия по вине работодателя, за исключением периода технического простоя (статья 80);

d) - *утратил силу*;

e) задержки выплаты заработной платы;

f) задержки выплат (всех или части) в связи с освобождением;

g) распространения любым способом (в средствах массовой информации, письменных характеристиках и пр.) порочащих сведений о работнике;

h) невыполнения в установленный срок решения компетентного органа трудовой юрисдикции, которым разрешен спор (конфликт) о лишении возможности трудиться.

(2) В случае задержки по вине работодателя выплаты заработной платы (статья 142), отпускного пособия (статья 117), выплат в связи с освобождением (статья 143)

или других выплат (статьи 123, 124, 127, 139, 186, часть (8) статьи 225 и др.), причитающихся работнику, ему выплачиваются дополнительно за каждый день просрочки 0,3 процента от суммы, не выплаченной в срок.

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 331¹. Материальная ответственность

работодателя за неисполнение

обязанностей по обеспечению

рабочей среды, свободной от

насилия и домогательства

(1) Работодатель несет полную материальную ответственность в соответствии с настоящим кодексом за ущерб, причиненный работникам в результате неисполнения регулируемых настоящим кодексом обязанностей по обеспечению безопасной, здоровой рабочей среды, свободной от любых форм насилия и домогательства.

(2) Материальная ответственность работодателя наступает в случае, когда ущерб был причинен работнику в результате неисполнения обязанности по предотвращению и пресечению насилия или домогательства в сфере труда и борьбе с ними, включая, помимо прочего, следующие случаи:

а) невыполнение или недостаточное применение мер, необходимых для предотвращения, выявления и пресечения актов насилия или домогательства на предприятии и борьбы с ними;

б) терпимое отношение к проявлениям оскорбительного, деструктивного, враждебного или посягающего на достоинство поведения путем бездействия, безразличного или халатного отношения к сообщениям о неподобающем поведении;

с) неосуществление оперативного, беспристрастного и терпеливого рассмотрения обращений по поводу актов насилия или домогательства в сфере труда либо отказ в принятии необходимых мер защиты или халатное отношение к их принятию.

(3) В случаях, предусмотренных частью (2), работодатель в полном объеме

возмещает:

- а) материальный ущерб, фактически понесенный работником;
- б) моральный ущерб в соответствии с законодательством.

(4) Определение размера ущерба и обязанности по выплате возмещения может производиться по соглашению сторон или по решению компетентной судебной инстанции в соответствии с законом.

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 или другим способом, обеспечивающим подтверждение получения/уведомления.

(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, исключаящие

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 статьями 338 и 338¹.

(3) Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, а также за материальный ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного в порядке, предусмотренном пунктом к) статьи 76, либо в результате совершения преступления.

Статья 338. Случаи полной материальной

ответственности работника

(1) Работник несет материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по его вине работодателю, в следующих случаях:

а) между работником и работодателем заключен договор о полной материальной ответственности работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему на хранение или в иных целях (статья 339);

б) работник получил имущество и другие ценности под отчет на основании разовой доверенности или иных разовых документов;

в) ущерб причинен в результате умышленных виновных действий работника, установленных судебным решением;

г) ущерб причинен работником в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного в порядке, предусмотренном пунктом к) статьи 76;

д) 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;

е) на работника возложена в соответствии с действующим законодательством полная материальная ответственность за ущерб, причиненный им работодателю при исполнении трудовых обязанностей;

ж) ущерб причинен не при исполнении работником трудовых обязанностей.

(2) Руководители предприятий и их заместители, начальники бухгалтерских служб, главные бухгалтеры, руководители подразделений и их заместители несут материальную ответственность в размере ущерба, причиненного по их вине, если таковой является следствием:

а) незаконного расходования материальных ценностей и денежных средств;

б) расходования (неоправданного использования) инвестиций, кредитов, грантов, займов, предоставленных предприятию;

в) неправильного ведения бухгалтерского учета или неправильного хранения материальных ценностей и денежных средств;

d) иных обстоятельств в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Статья 338¹. Полная материальная ответственность

работников за акты насилия или

домогательства, совершенные

в рамках трудовых отношений

(1) Работники, которые при исполнении своих трудовых обязанностей нарушают обязанности, связанные с профессиональным поведением, и совершают акты насилия или домогательства по отношению к другим работникам или третьим лицам, могут привлекаться к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, в порядке, установленном настоящим кодексом.

(2) Полная материальная ответственность, предусмотренная частью (1), наступает в случае, если:

a) деяние было совершено непосредственно в связи с исполнением трудовых обязанностей и противоречит нормам профессионального поведения или обязанностям, установленным законом, внутренней политикой, коллективными и индивидуальными трудовыми договорами;

b) деянием непосредственно был нанесен экономический ущерб работодателю, в том числе в виде компенсаций, выплаченных пострадавшему, судебных издержек, ущерба репутации предприятия или иного имущественного ущерба работодателю.

(3) Применение материальной ответственности предполагает совокупное выполнение следующих условий:

a) проведение процедуры расследования в порядке, установленном настоящим кодексом, а также с соблюдением внутренних процедур работодателя;

b) установление реального экономического ущерба и наличия прямой причинно-следственной связи между деянием работника и причиненным ущербом;

c) обеспечение права работника на защиту, на получение информации, а также права на дачу объяснений и предъявление доказательств.

(4) Установленный ущерб может возмещаться работодателем следующими способами:

a) по обоюдному согласию – путем заключения соглашения с работником в соответствии с положениями, предусмотренными настоящим кодексом;

b) в судебном порядке – путем подачи иска в компетентную судебную инстанцию в соответствии с положениями, установленными 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 типовый 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 типовый 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

размер материального ущерба и причины

его возникновения

(1) До издания приказа (распоряжения, решения, постановления) о возмещении материального ущерба конкретным работником работодатель обязан провести служебное расследование для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.

(2) Для проведения служебного расследования работодатель вправе создать на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) комиссию с участием специалистов в данной области.

(3) Истребование от работника объяснения в письменной форме является обязательным для установления причин возникновения ущерба. Отказ в даче объяснения оформляется актом, который подписывается представителем работодателя и представителем работников.

(4) Работник вправе ознакомиться со всеми материалами, собранными в ходе служебного расследования.

Статья 343. Добровольное возмещение материального

ущерба работником

(1) Работник, виновный в причинении работодателю материального ущерба, может добровольно возместить ущерб полностью или частично.

(2) Допускается по соглашению между работником и работодателем возмещение материального ущерба с уплатой в рассрочку. В этом случае работник должен представить работодателю письменное обязательство о добровольном возмещении материального ущерба с указанием конкретных сроков уплаты. Если работник, давший такое обязательство, прекратил трудовые отношения с работодателем, непогашенный долг возмещается в порядке, установленном действующим законодательством.

(3) С письменного согласия работодателя работник может возместить причиненный материальный ущерб равноценным имуществом или путем исправления поврежденного.

Статья 344. Порядок возмещения материального

ущерба

(1) Удержание с виновного работника суммы причиненного материального ущерба, не превышающего его средней месячной заработной платы, осуществляется на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) работодателя, который должен быть издан не позднее чем в месячный срок со дня установления размера ущерба.

(2) Если сумма ущерба, подлежащая удержанию с работника, превышает его среднюю месячную заработную плату или был пропущен месячный срок для издания приказа, предусмотренный в части (1), удержание осуществляется по решению (определению) судебной инстанции.

(3) Если работодатель не соблюдает установленный порядок возмещения ущерба, работник вправе обратиться в судебную инстанцию (раздел XII).

(4) В случае возникновения разногласий относительно порядка возмещения ущерба стороны вправе обратиться в судебную инстанцию в течение одного года со дня установления размера ущерба (раздел XII).

Статья 345. Возмещение материального ущерба,

причиненного предприятию по вине

его руководителя

(1) Материальный ущерб, причиненный предприятию по вине его руководителя, возмещается с соблюдением правил, предусмотренных настоящим кодексом и иными действующими нормативными актами.

(2) Вопрос о необходимости возмещения материального ущерба руководителем предприятия решается собственником предприятия. Собственник предприятия вправе взыскать сумму причиненного материального ущерба с руководителя предприятия только на основании решения (определения) судебной инстанции.

Статья 346. Уменьшение размера материального ущерба,

подлежащего возмещению работником

(1) С учетом степени и формы вины, конкретных обстоятельств и имущественного положения работника судебная инстанция может уменьшить размер подлежащего возмещению им материального ущерба.

(2) Судебная инстанция вправе одобрить мировое соглашение между работником и работодателем об уменьшении размера материального ущерба, подлежащего возмещению.

(3) Уменьшение размера материального ущерба, подлежащего возмещению работником или руководителем предприятия, не допускается, если ущерб причинен умышленно, что подтверждено в установленном порядке.

Статья 347. Ограничение размера удержаний

из заработной платы при возмещении

материального ущерба

Удержания из заработной платы при возмещении материального ущерба, причиненного работником, производятся с соблюдением положений статьи 149 и других нормативных актов.

РАЗДЕЛ XII

ТРУДОВАЯ ЮРИСДИКЦИЯ

Глава I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 348. Предмет трудовой юрисдикции

Предметом трудовой юрисдикции является разрешение индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов по вопросам ведения коллективных переговоров, заключения, исполнения, изменения, приостановления действия или прекращения коллективных и индивидуальных трудовых договоров, коллективных соглашений, предусмотренных настоящим кодексом, а также разрешение коллективных конфликтов, возникающих на различных уровнях между социальными партнерами и касающихся экономических, социальных, профессиональных и культурных интересов работников.

Статья 349. Стороны индивидуальных трудовых споров

и коллективных трудовых конфликтов

Сторонами индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов могут быть:

а) работники, а также любые другие лица, имеющие какие-либо права и/или обязанности в соответствии с настоящим кодексом;

b) работодатели (физические и юридические лица);

c) профессиональные союзы и иные представители работников;

d) патронаты;

e) центральные и местные органы публичной власти, по обстоятельствам.

Статья 350. Принципы трудовой юрисдикции

Принципами трудовой юрисдикции являются:

а) достижение согласия расходящихся интересов сторон, вытекающих из отношений, указанных в статье 348;

б) право работников на защиту их представителями;

б¹) право работодателей на защиту со стороны патронатов;

с) освобождение работников и их представителей от уплаты судебных расходов;

д) оперативность при рассмотрении индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов;

ф) - *утратил силу.*

Статья 351. Органы трудовой юрисдикции

Органами трудовой юрисдикции являются:

а) примирительные комиссии (внесудебные органы);

б) 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). В этом случае уплачивается гербовый сбор в размере, предусмотренном Законом о государственной пошлине № 213/2023.

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;
- e) результатов конкурса;
- f) отмены приказа (распоряжения, решения, постановления) о приеме на работу, изданного согласно части (1) статьи 65;
- g) - *утратил силу*;
- h) иных вопросов, вытекающих из индивидуальных трудовых отношений.

Статья 355. Рассмотрение заявления о разрешении

индивидуального трудового спора

(1) Заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в судебную инстанцию:

- a) в течение трех месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- 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.

(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.

(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) Комиссия примиряет стороны коллективного трудового конфликта в срок не

более 10 рабочих дней со дня образования комиссии. Этот срок может быть продлен только один раз по письменному соглашению членов комиссии. Если члены примирительной комиссии пришли к согласию относительно предъявленных требований, комиссия выносит решение, являющееся обязательным для сторон конфликта, и передает его им в течение 24 часов с момента вынесения.

(9) Если члены примирительной комиссии не достигли соглашения, председатель комиссии сообщает об этом сторонам конфликта в письменной форме в течение 24 часов.

Статья 360. Разрешение коллективных трудовых

конфликтов судебной инстанцией

(1) Если стороны конфликта не достигли соглашения или не согласны с решением примирительной комиссии, каждая из них в течение 10 рабочих дней со дня истечения срока для разрешения коллективного трудового конфликта примирительной комиссией или, по обстоятельствам, со дня вынесения решения или получения соответствующего сообщения (части (8) и (9) статьи 359) вправе подать заявление о разрешении конфликта в судебную инстанцию.

(2) Судебная инстанция созывает стороны конфликта в течение 10 рабочих дней со дня регистрации заявления.

(3) Судебная инстанция рассматривает заявление о разрешении коллективного трудового конфликта в срок, не превышающий 30 рабочих дней со дня его регистрации, и выносит решение, которое может быть обжаловано в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом.

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

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

б) удовлетворяет заявление работодателя и принимает решение о приостановлении забастовки.

(5) Судебная инстанция передает свое решение сторонам в течение 48 часов с момента принятия.

(6) Решение судебной инстанции может быть обжаловано в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом.

Статья 369. Ограничение участия в забастовке

(1) Проведение забастовки запрещается во время стихийных бедствий, возникновения эпидемий, пандемий, а также во время чрезвычайного, осадного или военного положения.

(2) Не могут участвовать в забастовке:

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.

РАЗДЕЛ XIII

НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Глава I

ОРГАНЫ НАДЗОРА И КОНТРОЛЯ

Статья 371. Органы надзора и контроля за соблюдением
трудового законодательства и иных 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) Государственной инспекцией труда;
- b) - *утратил силу*;
- c) профессиональными союзами.

Глава II

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ

Статья 372. Государственная инспекция труда

(1) Государственная инспекция труда является административным органом, подведомственным Министерству труда и социальной защиты и осуществляющим государственный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также касающиеся охраны здоровья и безопасности труда, коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров на всех предприятиях, работодателями – физическими лицами, а также в центральных и местных органах публичной власти.

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

(2) Министерство обороны, Министерство внутренних дел, Служба информации и безопасности, Служба государственной охраны, Национальная пенитенциарная администрация, Национальный центр по борьбе с коррупцией организуют деятельность по инспектированию труда через свои специализированные службы, компетенция которых распространяется только на подведомственные структуры.

(3) Положение об организации и функционировании Государственной инспекции труда утверждается Правительством.

Статья 373. - *утратила силу*.

Статья 374. - *утратила силу.*

Статья 375. - *утратила силу.*

Статья 376. - *утратила силу.*

Статья 377. - *утратила силу.*

Статья 378. - *утратила силу.*

Статья 379. - *утратила силу.*

Статья 380. - *утратила силу.*

Статья 381. - *утратила силу.*

Статья 382. - *утратила силу.*

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.

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.

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.

Глава III

ПРАВА ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ ПРИ

ОСУЩЕСТВЛЕНИИ КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ

ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ГАРАНТИИ

ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Статья 386. Права профсоюзных органов при

осуществлении контроля за соблюдением

трудового законодательства

(1) Профсоюзные органы вправе осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, на всех предприятиях независимо от их ведомственной подчиненности или отраслевой принадлежности.

(2) В целях осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, профессиональные союзы или, по обстоятельствам, их представители вправе:

а) создавать собственные инспекции труда, назначать уполномоченных по охране здоровья и безопасности труда, осуществляющих свою деятельность на основе соответствующих положений, утвержденных национально-отраслевым и национально-межотраслевым профсоюзными органами;

б) осуществлять контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, касающихся рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны здоровья и безопасности труда и других условий труда, а также за выполнением коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений;

в) беспрепятственно посещать и обследовать предприятия и их подразделения, на которых работают члены профсоюза, для определения соответствия условий труда нормам охраны здоровья и безопасности труда и представлять работодателю обязательные для исполнения предложения по устранению выявленных недостатков с указанием возможных путей их устранения;

г) самостоятельно проводить экспертизу условий труда и обеспечения безопасности на рабочих местах;

д) запрашивать и получать от работодателей сведения и правовые акты, принятые на уровне предприятия, необходимые для проведения контроля;

е) принимать участие в составе комиссий в расследовании несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний и получать от работодателей информацию о состоянии охраны здоровья и безопасности труда, в том числе об имевших место несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

ж) защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам, касающимся охраны здоровья и безопасности труда, предоставления льгот, компенсаций, других социальных гарантий в связи с воздействием на работников вредных производственных и экологических факторов;

h) участвовать в качестве независимых экспертов в составе комиссий по приемке в эксплуатацию производственных объектов и оборудования;

i) обжаловать в установленном порядке нормативные акты, ущемляющие трудовые, профессиональные, экономические и социальные права работников, предусмотренные действующим законодательством.

(3) При проведении контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, профессиональные союзы могут осуществлять и другие права, предусмотренные действующим законодательством.

(4) При обнаружении на предприятиях несоблюдения требований охраны здоровья и безопасности труда, сокрытия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний или необъективного расследования таких фактов профессиональные союзы вправе потребовать от руководителей этих предприятий, компетентных органов публичной власти принятия срочных мер, в том числе прерывания работ и приостановления действия решений работодателя, противоречащих законодательству об охране здоровья и безопасности труда, привлечения виновных лиц к ответственности в соответствии с действующим законодательством, коллективными соглашениями и коллективными трудовыми договорами.

(4¹) При обнаружении на предприятиях случаев дискриминации и сексуального домогательства на рабочем месте, а также способствующих им условий профсоюзные органы направляют руководителям этих предприятий и/или компетентным органам публичной власти, по обстоятельствам, конкретные рекомендации по предупреждению таких явлений и борьбе с ними.

(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) На лиц, избранных в состав профсоюзных органов всех уровней и не освобожденных от основной работы, не могут быть наложены дисциплинарные взыскания, они не могут быть переведены на другую работу без предварительной консультации с профсоюзными органами, членами которых они являются.

(2) На руководителей первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, не могут быть наложены дисциплинарные взыскания без предварительной консультации с вышестоящим профсоюзным органом.

(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) - *утратила силу.*

(5) В коллективных трудовых договорах и коллективных соглашениях могут быть предусмотрены для лиц, указанных в частях (1) и (3), и иные гарантии.

Статья 389. Защита профессиональными союзами

трудовых, профессиональных, экономических

и социальных прав и интересов работников

Деятельность профессиональных союзов, направленная на защиту трудовых,

профессиональных, экономических и социальных прав и интересов работников – членов профсоюза, регулируется настоящим кодексом, законодательством о профессиональных союзах и их уставами.

Статья 390. Обеспечение условий для деятельности

профсоюзного органа на предприятии

(1) Работодатель обязан бесплатно предоставить профсоюзному органу предприятия помещения со всем необходимым инвентарем, обеспечив условия и услуги, необходимые для осуществления его деятельности.

(2) Работодатель в соответствии с условиями коллективного трудового договора предоставляет в распоряжение профсоюзного органа транспортные средства, средства связи и информационные средства, необходимые для выполнения уставных задач соответствующего профсоюзного органа.

(3) Работодатель обеспечивает бесплатно в порядке, установленном коллективным трудовым договором и/или коллективными соглашениями, сбор профсоюзных членских взносов и ежемесячно перечисляет их на расчетный счет соответствующего профсоюзного органа. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств или использовать их в иных целях.

(4) Оплата труда руководителя профсоюзного органа, действие индивидуального трудового договора которого приостановлено в связи с избранием его на выборную должность, осуществляется за счет средств предприятия, а размер его заработной платы устанавливается путем переговоров и указывается в коллективном трудовом договоре и/или коллективном соглашении.

(5) На предприятиях, на которых заключен коллективный трудовой договор и/или на которые распространяется действие коллективных соглашений, работодатель по просьбе работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно удерживает и перечисляет из их заработной платы денежные средства на расчетный счет профсоюзного органа на условиях и в порядке, установленных коллективным трудовым договором и/или коллективными соглашениями.

(6) Дополнительные меры для обеспечения деятельности профессиональных союзов могут быть предусмотрены в коллективном трудовом договоре и/или коллективных соглашениях.

РАЗДЕЛ XIV

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ

ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 391.

(1) Настоящий кодекс вступает в силу с 1 октября 2003 года, за исключением положений части (2) статьи 124 и части (1) статьи 127, касающихся предоставления

частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, которые вступают в силу с 1 января 2004 года.

(2) Со дня вступления в силу настоящего кодекса признать утратившими силу:

а) Кодекс законов о труде Республики Молдова, утвержденный Законом Молдавской ССР от 25 мая 1973 года (Ведомости Верховного Совета и Правительства Молдавской ССР, 1973 г., №5, ст.46), с последующими изменениями;

б) Закон о разрешении индивидуальных трудовых споров № 1296-XII от 24 февраля 1993 года (Монитор Парламента Республики Молдова, 1993 г., № 4, ст.91), с последующими изменениями;

в) 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;

г) Закон о коллективном договоре № 1303-XII от 25 февраля 1993 года (Монитор Парламента Республики Молдова, 1993 г., № 5, ст.123), с последующими изменениями.

(3) Действующие законодательные и другие нормативные акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, применяются в части, не противоречащей настоящему кодексу.

Статья 392.

(1) Президенту Республики Молдова предлагается привести свои нормативные акты в соответствие с настоящим кодексом.

(2) Правительству в течение одного года со дня опубликования настоящего кодекса:

а) представить Парламенту предложения по приведению действующего законодательства в соответствие с положениями настоящего кодекса;

б) представить Парламенту проекты законодательных актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, взамен действующих нормативных актов СССР и МССР;

в) привести свои нормативные акты в соответствие с положениями настоящего кодекса;

г) принять нормативные акты, необходимые для исполнения настоящего кодекса;

е) обеспечить пересмотр и отмену министерствами и департаментами их нормативных актов, противоречащих настоящему кодексу;

ф) принять другие меры по обеспечению введения в действие настоящего кодекса, изучения и применения его положений субъектами права.

(3) Регулирование и разрешение правовых ситуаций, связанных с применением трудового законодательства, не урегулированных или не разрешенных на день вступления в силу настоящего кодекса, осуществляются в соответствии с его положениями.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПАРЛАМЕНТА Еуджения ОСТАПЧУК

№ 154-XV. Кишинэу, 28 марта 2003 г.