



LEGE
Codul muncii al Republicii Moldova

din 25.05.73

* * *

Abrogat: 01.10.2003

[Legea R.Moldova nr.154-XV din 28.03.2003](#)

C U P R I N S

Capitolul I

DISPOZIȚII GENERALE

[Articolul 1.](#) Sarcinile Codului Muncii al Republicii Moldova

[Articolul 2.](#) Drepturile și îndatoririle de muncă fundamentale ale salariaților

[Articolul 3.](#) Sfera de acțiune a legislației muncii

[Articolul 4.](#) Legislația muncii

[Articolul 5.](#) Contractele și acordurile de muncă internaționale

[Articolul 6.](#) Nulitatea condițiilor din contractele de muncă, care înrăutățesc situația salariaților

[Articolul 7.](#) *Exclus*

Capitolul II

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

[Articolul 8.](#) Contractul colectiv de muncă

[Articolul 9.](#) *Exclus*

[Articolul 10.](#) *Exclus*

[Articolul 11.](#) *Exclus*

[Articolul 12.](#) *Exclus*

[Articolul 13.](#) *Exclus*

[Articolul 14.](#) *Exclus*

[Articolul 15.](#) *Exclus*

Capitolul III

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

[Articolul 16.](#) Părțile și conținutul contractului individual de muncă

[Articolul 17.](#) Garanțiile la angajarea la lucru

[Articolul 18.](#) Termenul contractului individual de muncă

[Articolul 19.](#) Limitarea serviciului în comun al rudelor

[Articolul 20.](#) Forma contractului individual de muncă

[Articolul 21.](#) Încheierea contractului individual de muncă

[Articolul 21¹.](#) *Exclus*

[Articolul 22.](#) Interzicerea de a cere la încheierea contractului individual de muncă documente, a căror prezentare

nu este prevăzută de lege

[Articolul 23.](#) Încercarea la angajarea la lucru

[Articolul 24.](#) Termenul de încercare la încheierea contractului individual de muncă

[Articolul 25.](#) Rezultatele încercării la încheierea contractului individual de muncă

[Articolul 26.](#) Obligațiile administrației de a lămuri lucrătorului drepturile și îndatoririle lui

[Articolul 27.](#) Interzicerea de a cere efectuarea unei munci care nu este stipulată prin contractul individual de muncă

[Articolul 28.](#) Îndatorirea lucrătorului de a îndeplini personal munca ce i s-a încredințat

[Articolul 29.](#) Transferarea la o altă muncă. Schimbarea condițiilor esențiale de muncă

[Articolul 30.](#) Transferarea temporară la o altă muncă în cazul unei necesități de producție

[Articolul 31.](#) Transferarea temporară la o altă muncă în caz de întrerupere în muncă

[Articolul 32.](#) Limitarea transferării la lucrări necalificate

[Articolul 33.](#) Temeiurile încetării contractului individual de muncă

[Articolul 34.](#) Continuarea acțiunii contractului individual de muncă în caz de transmitere, contopire și divizare a întreprinderii, instituției, organizației

[Articolul 35.](#) Continuarea acțiunii pe o durată nedeterminată a contractului individual de muncă încheiat pe termen

[Articolul 36.](#) Desfacerea din inițiativa salariatului a contractului individual de muncă încheiat pentru un termen nedefinit

[Articolul 37.](#) Desfacerea din inițiativa salariatului a contractului individual de muncă încheiat pe termen

[Articolul 38.](#) Desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa administrației

[Articolul 39.](#) Dreptul preferențial la menținerea la lucru în cazul disponibilizării salariaților în legătură cu schimbările din organizarea producției și a muncii

[Articolul 40.](#) Consultarea organelor sindicale și solicitarea opiniei organelor colective la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa administrației

[Articolul 41.](#) Preavizul de concediere

[Articolul 42.](#) Desfacerea contractului individual de muncă la cererea Curții de Conturi

[Articolul 43.](#) Înlăturarea de la lucru

[Articolul 44.](#) Carnetele de muncă

[Articolul 45.](#) Eliberarea adeverinței cu privire la muncă și salariu

Capitolul III^A

ASIGURAREA UTILIZĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ȘI GARANȚIILE PENTRU REALIZAREA DREPTULUI LA MUNCĂ AL CETĂȚENILOR

[Articolul 45¹.](#) Garanțiile pentru realizarea dreptului la muncă al cetățenilor

[Articolul 45².](#) Temeiurile și modul de disponibilizare a salariaților

[Articolul 45³.](#) Înlesnirile și compensațiile pentru salariații disponibilizați

[Articolul 45⁴.](#) Șomerii. Garanțiile sociale și compensațiile în cazul pierderii lucrului

[Articolul 45⁵.](#) Organizarea lucrărilor publice

[Articolul 45⁶.](#) Calcularea vechimii totale în muncă pentru perioada șederii fără lucru

[Articolul 45⁷.](#) Garanții suplimentare privind utilizarea forței de muncă pentru anumite categorii de cetățeni

Capitolul IV

TIMPUL DE MUNCĂ

[Articolul 46.](#) *Exclus*

- [Articolul 47.](#) Durata normală a timpului de muncă
- [Articolul 48.](#) Durata redusă a timpului de muncă
- [Articolul 49.](#) Săptămîna de muncă de cinci zile și durata muncii zilnice
- [Articolul 50.](#) Săptămîna de muncă de șase zile și durata muncii zilnice
- [Articolul 51.](#) Durata muncii în ajunul zilelor de sărbătoare și zilelor de repaus
- [Articolul 52.](#) Durata muncii de noapte
- [Articolul 53.](#) Timpul de muncă incomplet
- [Articolul 54.](#) Ziua de muncă nenormată
- [Articolul 55.](#) Începutul și sfîrșitul muncii zilnice
- [Articolul 56.](#) Munca pe schimburi
- [Articolul 57.](#) Întreruperile între schimburi
- [Articolul 58.](#) Evidența globală a timpului de muncă
- [Articolul 59.](#) Împărțirea zilei de muncă în părți
- [Articolul 60.](#) Limitarea muncii suplimentare

Capitolul V

TIMPUL DE ODIHNĂ

- [Articolul 61.](#) Pauza pentru odihnă și masă
- [Articolul 62.](#) Zilele de repaus
- [Articolul 63.](#) Zilele de repaus la întreprinderile, instituțiile, organizațiile, în care procesul de muncă este neîntrerupt
- [Articolul 64.](#) Zilele de repaus la întreprinderile, instituțiile, organizațiile, legate de deservirea populației
- [Articolul 65.](#) Zilele de repaus în condițiile evidenței globale a timpului de muncă
- [Articolul 66.](#) Durata repausului săptămînal neîntrerupt
- [Articolul 67.](#) Interzicerea muncii în zilele de repaus. Cazurile excepționale de atragere a unor salariați la muncă în zilele de repaus
- [Articolul 68.](#) Retribuția muncii în zilele de odihnă
- [Articolul 69.](#) Zilele de sărbătoare
- [Articolul 70.](#) Cazurile excepționale de atragere la muncă în zilele de sărbătoare
- [Articolul 71.](#) Concediile anuale
- [Articolul 72.](#) Durata concediului
- [Articolul 73.](#) Concediile suplimentare
- [Articolul 74.](#) *Exclus*
- [Articolul 75.](#) Modul de acordare a concediilor
- [Articolul 76.](#) Calcularea vechimii în muncă, care dă dreptul la concediu
- [Articolul 77.](#) Ordinea de acordare a concediilor
- [Articolul 78.](#) Acordarea anuală a concediului. Cazurile excepționale de amînare a concediului
- [Articolul 79.](#) Neinclusiunea concediilor de incapacitate temporară de muncă sau de maternitate în concediile anuale
- [Articolul 80.](#) Inadmisibilitatea înlocuirii concediului prin compensație în bani
- [Articolul 81.](#) Concediul fără menținerea salariului

Capitolul VI

SALARIUL

- [Articolul 82.](#) Retribuirea muncii

[Articolul 83.](#) Garanțiile sociale de stat în domeniul retribuirii muncii

[Articolul 84.](#) Cuantumul minim al salariului

[Articolul 85.](#) Indexarea salariului

[Articolul 86.](#) Tarifele de stat de salarizare

[Articolul 87.](#) Retribuirea muncii prestate în condiții nefavorabile

[Articolul 88.](#) Sistemele de retribuire a muncii

[Articolul 89.](#) Recompensa pe baza rezultatelor activității anuale

[Articolul 90.](#) Anunțarea salariaților despre introducerea noilor condiții de retribuire a muncii și despre modificarea lor

[Articolul 91.](#) Retribuirea muncii în caz de efectuare a lucrărilor de diferită calificare

[Articolul 92.](#) Retribuirea muncii în caz de deservire a mai multor mașini unelte

[Articolul 93.](#) Retribuirea muncii în caz de cumul de profesii și de îndeplinire a atribuțiilor unor lucrători, care lipsesc temporar

[Articolul 94.](#) Retribuția pentru munca prestată peste orele de program

[Articolul 95.](#) Compensația pentru munca prestată în ziua de sărbătoare

[Articolul 96.](#) Retribuția pentru munca prestată în timp de noapte

[Articolul 96¹.](#) Dreptul întreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor, la stabilirea suplimentelor de plată și sporurilor cu caracter de compensare și stimulare

[Articolul 97.](#) Retribuirea muncii în caz de neîndeplinire a normelor de producție, în caz de producere de rebuturi și de întrerupere în muncă, care au avut loc nu din vina salariatului

[Articolul 98.](#) Modul de retribuire a muncii în caz de neîndeplinire a normelor de producție

[Articolul 99.](#) Modul de retribuire a muncii în caz de producere a rebutului

[Articolul 100.](#) Modul de retribuire a timpului de staționare și în caz de însușire a unor noi procese de producție (produse)

[Articolul 101.](#) Menținerea salariului în caz de transferare la o altă muncă permanentă cu o retribuție mai mică și în caz de permutare

[Articolul 102.](#) Termenele de modul de plată a salariului

[Articolul 102¹.](#) Răspunderea pentru încălcarea termenelor și modulul de achitare a salariului

[Articolul 103.](#) Locul de plată a salariului

[Articolul 104.](#) Termenele de lichidare a socotelilor în caz de concediere

[Articolul 105.](#) Răspunderea pentru reținerea eliberării carnetului de muncă

[Articolul 106.](#) Carnetele de salarizare

[Articolul 107.](#) Deservirea materială, de trai și culturală a salariaților din contul fondurilor sociale de consum

Capitolul VII

NORMELE DE MUNCĂ ȘI TARIFELE PENTRU PLATA MUNCII ÎN ACORD

[Articolul 108.](#) Normele de muncă

[Articolul 109.](#) Introducerea, înlocuirea și revizuirea normelor de muncă

[Articolul 110.](#) Înlocuirea și revizuirea normelor unice și a normelor-tip

[Articolul 111.](#) Stabilirea tarifelor de retribuirea muncii în acord

[Articolul 112.](#) Stabilirea sarcinilor normate și a normelor de deservire

[Articolul 113.](#) Menținerea pentru salariați-inventatori și raționalizatori pe un anumit termen a tarifelor anterioare

[Articolul 114.](#) Asigurarea condițiilor normale de muncă pentru îndeplinirea normelor de producție

[Articolul 115.](#) *Exclus*

Capitolul VIII

GARANȚIILE ȘI COMPENSAȚIILE

- [Articolul 116.](#) Garanțiile pentru salariații aleși în funcții electivă în organele de stat
- [Articolul 117.](#) Garanțiile pentru salariați în timpul îndeplinirii îndatoririlor de stat sau obștești
- [Articolul 118.](#) Garanțiile și înlesnirile pentru salariații chemați să-și satisfacă serviciul militar
- [Articolul 119.](#) Garanțiile și compensațiile pentru salariații, trimiși să-și ridice calificarea
- [Articolul 120.](#) Garanțiile pentru salariații, trimiși pentru examen în instituțiile medicale
- [Articolul 121.](#) Garanție pentru salariații, care sînt donatori
- [Articolul 122.](#) Garanțiile pentru salariații-inventatori și raționalizatori
- [Articolul 123.](#) Garanțiile și compensațiile în caz de deplasare și de transferare la muncă într-o altă localitate
- [Articolul 124.](#) Compensații pentru uzura instrumentelor, care aparțin salariaților
- [Articolul 125.](#) Limitarea răspunderii materiale a salariaților pentru paguba pricinuită întreprinderii, instituției, organizației
- [Articolul 125¹.](#) Repararea benevolă de către salariați a pagubei, pricinuite întreprinderii, instituției, organizației
- [Articolul 126.](#) Garanțiile privind răspunderea materială a salariaților pentru paguba, pricinuită întreprinderii, instituției, organizației
- [Articolul 127.](#) *Exclus*
- [Articolul 128.](#) Cazurile de răspundere materială deplină a salariaților
- [Articolul 128¹.](#) Contractele scrise cu privire la răspunderea materială deplină
- [Articolul 128².](#) Răspunderea materială colectivă (de brigadă)
- [Articolul 128³.](#) Stabilirea mărimii pagubei, pricinuite întreprinderii, instituției, organizației
- [Articolul 129.](#) Ordinea de reparare a pagubei
- [Articolul 130.](#) Îndatoririle administrației, salariaților de a asigura integritatea bunurilor întreprinderii, instituției, organizației
- [Articolul 131.](#) Luarea în considerație a situației concrete și a stării materiale a lucrătorului, cînd se pune pe seama lui răspunderea materială
- [Articolul 132.](#) Limitarea reținerilor din salariu
- [Articolul 133.](#) Limitarea cuantumurilor reținerilor din salariu
- [Articolul 134.](#) Interzicerea reținerilor din unele sume, care urmează să fie plătite salariaților

Capitolul IX

DISCIPLINA MUNCII

- [Articolul 135.](#) Îndatoririle salariaților
- [Articolul 136.](#) Asigurarea disciplinei muncii
- [Articolul 137.](#) Îndatoririle administrației
- [Articolul 138.](#) Regulile de ordine interioară a muncii. Statutele și regulamentele disciplinare
- [Articolul 139.](#) Încurajări pentru succese în muncă
- [Articolul 140.](#) Modul de aplicare a încurajărilor
- [Articolul 141.](#) Avantajele și înlesnirile acordate salariaților, care își îndeplinesc cu succes și conștiincios îndatoririle de muncă
- [Articolul 142.](#) Încurajări pentru deosebite merite de muncă
- [Articolul 143.](#) Sancțiuni pentru încălcarea disciplinei muncii
- [Articolul 143¹.](#) Organele împuternicite să aplice sancțiuni disciplinare
- [Articolul 144.](#) Termenul pentru aplicarea sancțiunii disciplinare

[Articolul 145.](#) Modul de aplicare a sancțiunilor disciplinare și de atacare a lor

[Articolul 146.](#) Anularea sancțiunii disciplinare

[Articolul 147.](#) Transmiterea chestiunii cu privire la încălcarea disciplinei muncii spre examinare colectivului de muncă

Capitolul X PROTECȚIA MUNCII

[Articolul 148.](#) Asigurarea unor condiții de muncă sănătoase și fără pericol

[Articolul 149.](#) Respectarea regulilor de protecție a muncii la construirea și exploatarea clădirilor de producție, construcțiilor și utilajului

[Articolul 150.](#) Interzicerea dării în exploatare a întreprinderilor, care nu corespund regulilor cu privire la protecția muncii

[Articolul 151.](#) Interzicerea lansării în producție în serie a modelelor de noi mașini și de alt utilaj, care corespund regulilor cu privire la protecția muncii

[Articolul 152.](#) Regulamentul cu privire la protecția muncii, obligator pentru administrație

[Articolul 153.](#) Instrucțiunile salariaților cu privire la tehnica securității și igiena în producție. Controlul asupra respectării instrucțiilor cu privire la protecția muncii

[Articolul 154.](#) Instrucțiunile cu privire la protecția muncii, obligatoare pentru salariați

[Articolul 155.](#) Mijloacele pentru măsurile de protecție a muncii și modul de folosire a lor

[Articolul 156.](#) Eliberarea îmbrăcăminte speciale și a altor mijloace de protecție individuală

[Articolul 157.](#) Eliberarea săpunului și substanțelor dezinfectante

[Articolul 158.](#) Eliberarea laptelui și a alimentației dietice – de protecție

[Articolul 159.](#) Asigurarea lucrătorilor din secțiile de prelucrare la cald cu apă gazoasă sărată

[Articolul 160.](#) Pauzele, care se includ în timpul de muncă

[Articolul 161.](#) Examenele medicale pentru salariații de unele categorii

[Articolul 162.](#) Trecerea la o muncă mai ușoară

[Articolul 163.](#) Retribuirea muncii lucrătorilor, trecuți la o muncă mai ușoară

[Articolul 164.](#) Folosirea muncii invalizilor

[Articolul 165.](#) Transportul salariaților, care s-au îmbolnăvit la locul de muncă

[Articolul 166.](#) Îndatoririle administrației cu privire la cercetarea și evidența accidentelor de muncă

[Articolul 167.](#) Răspunderea materială a întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor pentru dauna pricinuită salariaților prin vătămarea sănătății lor

Capitolul XI MUNCA FEMEILOR

[Articolul 168.](#) Lucrările, la care este interzisă folosirea muncii femeilor

[Articolul 169.](#) Limitarea muncii femeilor în timp de noapte

[Articolul 170.](#) Interzicerea muncii de noapte, suplimentare și a trimiterii în deplasare a femeilor gravide și femeilor, care au copii în vîrsta de pînă la trei ani

[Articolul 171.](#) Limitarea muncii suplimentare și a trimiterii în deplasare a femeilor, care au copii în vîrstă de la trei pînă la paisprezece ani (copii invalizi pînă la șaisprezece ani)

[Articolul 172.](#) Transferarea la o muncă mai ușoară a femeilor gravide și a femeilor, care au copii în vîrsta de pînă la trei ani

[Articolul 173.](#) Concediile de maternitate și pentru îngrijirea copilului

[Articolul 174.](#) Adăugarea concediului anual la concediul de maternitate și la concediul de îngrijire a copilului

[Articolul 175.](#) Concediul suplimentar, fără menținerea salariului, pentru mamele care au copii în vîrstă de pînă la

trei ani

[Articolul 176.](#) Concediile pentru femeile, care au înfiat copii nou-născuți

[Articolul 177.](#) Pauzele pentru alimentarea copilului

[Articolul 178.](#) Garanțiile la angajarea la lucru și interzicerea concedierii femeilor gravide și a femeilor, care au copii

[Articolul 179.](#) Repartizarea locurilor în sanatorii și case de odihnă și acordarea de ajutor material femeilor gravide

[Articolul 180.](#) Deservirea femeilor la întreprinderile, organizațiile, în care se aplică pe scară largă munca femeilor

[Articolul 180¹.](#) Acordarea înlesnirilor altor membri ai familiei care educă copii minori

Capitolul XII MUNCA TINERETULUI

[Articolul 181.](#) Vîrsta, de la care se admite angajarea la lucru

[Articolul 182.](#) Drepturile minorilor în relațiile de muncă

[Articolul 183.](#) Lucrările, la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor sub optsprezece ani

[Articolul 184.](#) Examine medicale pentru persoanele sub optsprezece ani

[Articolul 185.](#) Interzicerea de a-i folosi pe salariați sub optsprezece ani la munca în timp de noapte și la muncă suplimentară

[Articolul 186.](#) Concediile pentru salariați sub optsprezece ani

[Articolul 187.](#) Normele de producție pentru tinerii muncitori

[Articolul 188.](#) Retribuirea muncii salariaților sub optsprezece ani cu o durată redusă a muncii zilnice

[Articolul 189.](#) Locurile rezervate pentru angajarea tineretului și pentru instruirea profesională în producție

[Articolul 190.](#) Asigurarea tinerilor muncitori și specialiști, care au absolvit instituțiile de învățămînt, cu lucru după specialitatea și calificarea lor

[Articolul 191.](#) Limitarea concedierii salariaților sub optsprezece ani

[Articolul 192.](#) Desfacerea contractului individual de muncă cu minorul la cererea părinților lui sau a altor persoane

Capitolul XIII ÎNLESNIRILE PENTRU SALARIAȚII, CARE ÎMBINĂ MUNCA CU ÎNVĂȚĂTURA

[Articolul 193.](#) Organizarea instruirii profesionale în producție

[Articolul 194.](#) Instruirea profesională în producție în limitele timpului de muncă

[Articolul 195.](#) Crearea condițiilor necesare pentru îmbinarea muncii cu învățătura

[Articolul 196.](#) Acordarea unui lucru în conformitate cu calificarea căpătată

[Articolul 197.](#) Încurajarea salariaților, care îmbină munca cu învățătura

[Articolul 198.](#) Înlesnirile pentru salariați, care învață în școlile de cultură generală și în instituțiile de învățămînt profesional-tehnic

[Articolul 199.](#) Reducerea timpului de muncă pentru cei care învață în școlile de cultură generală

[Articolul 200.](#) Concediile în legătură cu învățătura în școlile de cultură generală

[Articolul 201.](#) Timpul concediilor anuale pentru cei care învață în școlile de cultură generală

[Articolul 202.](#) Concediile în legătură cu învățătura în școlile profesionale-tehnice

[Articolul 203.](#) Concediile pentru darea examenelor de intrare în instituțiile de învățămînt superior și mediu de specialitate

[Articolul 204.](#) Înlesnirile pentru salariații, care învață în instituțiile de învățămînt superior și mediu de specialitate

[Articolul 205.](#) Reducerea timpului de muncă pentru cel care învață în școlile superioare și medii de specialitate

serale și fără frecvență

[Articolul 206.](#) Concediile în legătură cu învățătura în școlile superioare și medii de specialitate serale și fără frecvență

[Articolul 207.](#) Concediul pentru a lua cunoștință de munca după specialitatea aleasă și pregătirea de materiale pentru proiectul de diplomă

[Articolul 208.](#) Plata cheltuielilor de transport pînă la locul unde se află instituția de învățămînt

[Articolul 209.](#) Limitarea folosirii la muncă suplimentară a celor care învață în școlile de cultură generală și profesionale-tehnice

Capitolul XIV LITIGIILE DE MUNCĂ

[Articolul 210.](#) Organele care examinează litigiile de muncă

[Articolul 211.](#) Modul de examinare a litigiilor de muncă

[Articolul 212.](#) Organizarea și modul de lucru al comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă

[Articolul 213.](#) Componența comisiilor pentru soluționarea litigiilor de muncă

[Articolul 214.](#) Primirea cererilor și termenele de examinare a litigiilor de muncă de către comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă

[Articolul 215.](#) Modul de adoptare a hotărîrilor de către comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă

[Articolul 216.](#) Atacarea hotărîrii comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă

[Articolul 217.](#) *Exclus*

[Articolul 218.](#) *Exclus*

[Articolul 219.](#) *Exclus*

[Articolul 220.](#) Examinarea litigiilor de muncă la judecătorii populare raionale (orășenești)

[Articolul 221.](#) Cu privire la termenele de depunere a cererilor pentru soluționarea litigiilor de muncă

[Articolul 222.](#) Scutirea salariaților, care se adresează instanței de judecată pentru soluționarea litigiilor de muncă, de plata cheltuielilor de judecată

[Articolul 223.](#) Restabilirea în lucru

[Articolul 224.](#) Plata pentru timpul absenței forțate de la lucru sau pentru prestarea unei munci cu o retribuție mai mică

[Articolul 225.](#) Răspunderea materială a persoanei oficiale, vinovate de concediere sau transferare nelegală

[Articolul 226.](#) Executarea imediată a unor hotărîri în legătură cu litigiile de muncă

[Articolul 227.](#) Termenul de executare a hotărîrii comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă

[Articolul 228.](#) Executarea forțată a hotărîrii comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă

[Articolul 229.](#) Limitarea urmăririi sumelor, plătite pe baza hotărîrii organelor, care examinează litigiile de muncă

[Articolul 230.](#) Examinarea litigiilor de muncă ale conducătorilor

[Articolul 230¹.](#) Satisfacerea creanțelor pecuniare

[Articolul 231.](#) Modul de soluționare a conflictelor colective de muncă

Capitolul XV SINDICATELE, PARTICIPAREA SALARIAȚILOR LA CONDUCEREA ÎNTRINDERILOR, INSTITUȚIILOR, ORGANIZAȚIILOR

[Articolul 232.](#) Dreptul salariaților de a se asocia în sindicate

[Articolul 233.](#) Drepturile sindicatelor

[Articolul 234.](#) Dreptul lucrătorilor de a participa la conducerea întreprinderii, instituției, organizației

[Articolul 235.](#) Colectivul de muncă al întreprinderii instituției, organizației

[Articolul 236.](#) Îndatoririle administrației de a crea condiții, care să asigure participarea salariaților la conducerea

întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor

[Articolul 237.](#) Relațiile reciproce dintre comitetul sindical și administrație

[Articolul 238.](#) Drepturile comitetului sindical al întreprinderii, instituției, organizației

[Articolul 239.](#) Împuternicirile organelor sindicale la exercitarea de către ele a controlului obștesc asupra respectării legislației muncii și deservirii locative și sociale a salariaților

[Articolul 240.](#) *Exclus*

[Articolul 241.](#) Punerea la dispoziție comitetelor sindicale ale întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor, a încăperilor, mijloacelor de transport și mijloacelor de comunicare

[Articolul 242.](#) Acordarea către comitetele sindicale ale întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor a clădirilor, încăperilor, construcțiilor grădinilor și parcurilor pentru desfășurarea muncii cultural-educative, de întremare, de cultură fizică și sportive

[Articolul 243.](#) *Exclus*

Capitolul XV-A **COLECTIVUL DE MUNCĂ** *(Exclus)*

Capitolul XVI **ASIGURĂRILE SOCIALE**

[Articolul 244.](#) Extinderea asigurărilor sociale asupra tuturor salariaților

[Articolul 245.](#) Mijloacele asigurărilor sociale

[Articolul 246.](#) Țelurile de asistență pe linia asigurărilor sociale

[Articolul 247.](#) Asigurarea cu ajutoare pentru pierderea temporară a capacității de muncă

[Articolul 248.](#) Asigurarea cu ajutoare pentru maternitate și naștere

[Articolul 249.](#) Asigurarea cu ajutoare pentru nașterea copilului

[Articolul 250.](#) Asigurarea cu ajutoare pentru înmormântare

[Articolul 250¹.](#) Condițiile de bază ale asigurării și cuantumul ajutoarelor pe linia asigurărilor sociale

[Articolul 251.](#) Asigurarea cu pensii

[Articolul 252.](#) *Exclus*

[Articolul 253.](#) *Exclus*

Capitolul XVII **SUPRAVEGHEREA ȘI CONTROLUL ASUPRA** **RESPECTĂRII LEGISLAȚIEI MUNCII**

[Articolul 254.](#) Organele de supraveghere și controlul asupra respectării legislației muncii

[Articolul 255.](#) Supravegherea de stat asupra securității muncii în industrie

[Articolul 256.](#) Supravegherea energetică de stat

[Articolul 257.](#) Inspecția sanitară de stat

[Articolul 258.](#) Controlul obștesc ale sindicatelor asupra respectării legislației muncii

[Articolul 259.](#) Răspunderea pentru încălcarea legislației muncii

Capitolul XVIII **DISPOZIȚII FINALE**

[Articolul 260.](#) Particularitățile reglementării juridice a muncii pentru unele categorii de lucrători

[Articolul 261.](#) *Exclus*

[Articolul 262.](#) *Exclus*

[Articolul 263.](#) Temeiurile suplimentare pentru încetarea contractului individual de muncă al unor categorii de salariați în anumite condiții

[Articolul 264.](#) *Exclus*

[Articolul 265.](#) *Exclus*

[Articolul 266.](#) Calcularea termenelor, prevăzute de prezentul Cod

Notă: Privind modul de aplicare a prevederilor [Legii nr.205-XIV din 25.11.98](#) vezi [Legea nr.484-XIV din 02.07.99](#)

Notă: În textul Codului cuvintele "administrația întreprinderii, instituției, organizației" se înlocuiesc cu cuvântul "administrația", cuvintele "muncitorii și slujbașii" - cu cuvântul "salariații", termenele "contractul colectiv" și "contractul de muncă" se înlocuiesc respectiv cu termenele "contractul colectiv de muncă", "contractul individual de muncă" conform [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)

Capitolul I DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1. Sarcinile Codului Muncii al Republicii Moldova

Codul muncii al Republicii Moldova reglementează raporturile de muncă ale tuturor salariaților, contribuie la creșterea productivității muncii, la îmbunătățirea calității muncii, la sporirea eficienței producției sociale și la ridicarea pe această bază a nivelului material și cultural de viață al oamenilor muncii, la întărirea disciplinei muncii și la transformarea treptată a muncii spre binele societății în prima necesitate vitală a fiecărui om capabil de muncă.

Codul muncii al Republicii Moldova stabilește un înalt nivel al condițiilor de muncă, apărarea pe toate căile a drepturilor de muncă ale salariaților.

[Art. 1 completat prin Ucazul din 08.04.88]

Articolul 2. Drepturile și îndatoririle de muncă fundamentale ale salariaților

În conformitate cu Constituția Republicii Moldova fiecare om are dreptul la muncă pe care el o alege liber sau pe care o acceptă liber, dreptul de a dispune de capacitățile sale la muncă, dreptul de a-și alege profesia și ocupația, precum și dreptul la protecție de șomaj.

Munca forțată este interzisă.

Fiecare salariat are dreptul:

- 1) la condiții de muncă ce corespund cerințelor securității și igienei;
- 2) la recuperarea prejudiciului cauzat prin vătămarea sănătății în legătură cu munca;
- 3) la recompensă egală pentru muncă egală fără nici o discriminare și nu mai mică decât cuantumul minim stabilit de lege;
- 4) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei maxime a timpului de muncă, zilei de muncă reduse pentru anumite profesii și lucrări, acordarea zilelor de odihnă săptămânale, zilelor de sărbătoare, precum și a concediilor anuale plătite;
- 5) la asociere în sindicate;
- 6) la asistență socială pentru limită de vîrstă, în caz de pierdere a capacității de muncă și în alte cazuri prevăzute de lege;
- 7) la apărarea judiciară a drepturilor sale de muncă.

Salariatul este dator:

- 1) să-și îndeplinească în mod conștiincios obligațiile de muncă;
- 2) să respecte disciplina muncii;
- 3) să aibă o atitudine gospodărească față de averea întreprinderii, instituției, organizației;
- 4) să îndeplinească normele de muncă stabilite.

[Art. 2 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art. 2 în redacția Ucazului din 08.04.88]

[Art. 2 în redacția Ucazului din 01.11.84]

[Art. 2 în redacția Ucazului nr.691-X din 05.02.81]

Articolul 3. Sfera de acțiune a legislației muncii

Legislația muncii reglementează relațiile de muncă ale salariaților angajați la întreprinderile, instituțiile și organizațiile de pe teritoriul Republicii Moldova, indiferent de tipul de proprietate și forma de gospodărire, inclusiv relațiile de muncă din gospodăriile țărănești (de fermier).

Relațiile de muncă care iau ființă din calitatea de membru al întreprinderilor și al organizațiilor corporative (cooperatiste, de arendă etc.) și care vizează principiile și garanțiile referitoare la regimul timpului de muncă și al timpului de odihnă, la protecția muncii, la munca femeilor, tineretului, invalizilor și la cuantumul minim al retribuirii muncii se reglementează de legislația muncii, iar în rest – de legislația cu privire la activitatea întreprinderilor și organizațiilor respective, de statutele și regulamentele lor, de acordurile tarifare și contractele colective de muncă.

În cazul lipsei în legislație a prevederilor referitoare la activitatea întreprinderilor și a organizațiilor sus-menționate, precum și al lipsei în statutele, regulamentele, acordurile tarifare ale lor și în contractele colective de muncă a normelor ce reglementează nemijlocit relațiile de muncă concrete care iau ființă din calitatea de membru al întreprinderilor și organizațiilor corporative se aplică normele respective ale legislației muncii.

Legislația muncii (cu excepția normelor și regulilor privind protecția muncii) nu se extinde asupra persoanelor care desfășoară activitate particulară de antreprenoriat fără a folosi munca străină.

[Art.3 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.3 în redacția Ucazului din 08.04.88]

Articolul 4. Legislația muncii

Legislația muncii este alcătuită din prezentul Cod și din alte acte ale legislației muncii.

[Art.4 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 5. Contractele și acordurile de muncă internaționale

Dacă prin contractul sau prin acordul internațional, la care participă Republica Moldova, sunt stabilite alte prevederi decât cele care se conțin în legislația muncii a Republicii Moldova, se aplică prevederile contractului internațional sau ale acordului internațional.

[Art.5 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.5 modificat prin Ucazul nr.691-X din 05.02.81]

Articolul 6. Nulitatea condițiilor din contractele de muncă, care înrăutățesc situația salariaților

Condițiile din contractele de muncă, care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sus numite.

Întreprinderile, instituțiile, organizațiile, în limitele competenței lor și pe seama mijloacelor proprii, pot stabili pentru salariați înlesniri de muncă, sociale și de trai suplimentare în comparație cu legislația.

[Art.6 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.6 în redacția Ucazului din 08.04.88]

Articolul 7.

[Art.7 exclus prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Capitolul II

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

Articolul 8. Contractul colectiv de muncă

Contractul colectiv de muncă este un act juridic, ce reglementează relațiile de muncă; social-economice și profesionale dintre administrație și salariați la întreprinderi, în instituții, organizații.

Modul de elaborare și încheiere a contractului colectiv de muncă se reglementează de Legea privind contractul colectiv de muncă.

[Art.8 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.8 modificat prin Ucazul din 08.04.88]

[Art.8 modificat prin Ucazul din 01.11.84]

[Art.8 modificat prin Ucazul din 27.04.84]

[Art.8 modificat prin Ucazul din 05.08.82]

Articolul 9.

[Art.9 exclus prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.9 modificat prin Ucazul din 08.04.88]

[Art.9 modificat prin Ucazul din 01.11.84]

Articolul 10.

[Art.10 exclus prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.10 modificat prin Ucazul din 01.11.84]

Articolul 11.

[Art.11 exclus prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.11 modificat prin Ucazul din 08.04.88]

Articolul 12.

[Art.12 exclus prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 13.

[Art.13 exclus prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 14.

[Art.14 exclus prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.14 modificat prin Ucazul din 01.11.84]

Articolul 15.

[Art.15 exclus prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Capitolul III

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Articolul 16. Părțile și conținutul contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă este înțelegerea între lucrător și întreprindere, instituție, organizație prin care lucrătorul se obligă să presteze o muncă după o anumită specialitate, calificare sau la un anumit post, subordonându-se ordinei interioare de muncă, iar întreprinderea, instituția, organizația se obligă să plătească lucrătorului salariul și să-i asigure condițiile de muncă, prevăzute de legislația muncii, de contractul colectiv de muncă și înțelegerea părților.

O varietate deosebită a contractului individual de muncă o constituie acordul în care termenul de acțiune a lui, drepturile, obligațiile și răspunderea părților (inclusiv răspunderea materială), condițiile de retribuire, de asigurare materială și de organizare a muncii, de desfacere a acordului (inclusiv desfacerea înainte de termen) și alte condiții se stabilesc prin acordul părților. Sfera de aplicare a acestei forme a contractului individual de muncă se stabilește de legislație.

[Art.16 completat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 17. Garanțiile la angajarea la lucru

Refuzul neîntemiat de a angaja la lucru este interzis.

Nici o limitare directă sau indirectă a drepturilor sau stabilirea unor avantaje directe sau indirecte la angajarea la lucru pe temeiul sexului, rasei, naționalității, limbii, originii sociale, stării materiale,

domiciliului, atitudinii față de religie, convingerilor, apartenenței la asociațiile obștești, precum și pe temeiul altor circumstanțe, ce nu țin de calitățile de lucru ale salariaților nu se admite.

Diferențierile, excluderile, preferințele și limitările la angajarea la lucru, ce sunt determinate de cerințele specifice genului de activitate dat sau condiționate de grija deosebită a statului față de persoanele care au nevoie de apărare socială și juridică sporită nu sunt considerate discriminare.

[Art. 17 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art. 17 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 18. Termenul contractului individual de muncă

Contractele individuale de muncă se încheie:

- 1) pe o durată nedeterminată;
- 2) pe un termen anumit nu mai mare de cinci ani;
- 3) pe timpul îndeplinirii unei lucrări determinate.

Contractul individual de muncă de durată determinată se încheie în cazurile când relațiile de muncă nu pot fi stabilite pe o durată nedeterminată, ținându-se cont de caracterul muncii viitoare sau de condițiile în care ea va fi executată, sau de interesele salariatului, precum și în cazurile prevăzute nemijlocit de legislație.

[Art. 18 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 19. Limitarea serviciului în comun al rudelor

Este interzis serviciul în comun la una și aceeași întreprindere, instituție, organizație a persoanelor, care se află în rudenie sau afinitate apropiată între ele (părinți, soți, frați, surori, fii, fiice, precum și frați, surori, părinți, copii ai soților), dacă în cadrul serviciului unul din ei este subordonat sau se află sub controlul direct al altuia.

Excepții din această regulă pot fi stabilite de Guvernul Republicii Moldova.

Articolul 20. Forma contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă poate fi încheiat în formă verbală sau scrisă.

Respectarea formei scrise a contractului individual de muncă este obligatorie în cazurile, prevăzute de legislație.

Articolul 21. Încheierea contractului individual de muncă

Încheierea contractului individual de muncă se întocmește printr-un ordin (dispoziție) al administrației, comunicându-se despre aceasta lucrătorului dare de semnătură. În ordin (dispoziție) trebuie să fie arătată denumirea exactă a muncii (funcției), la care este angajat lucrătorul, în conformitate cu indicatorul tarifar și de calificare sau cu statele de funcții.

Contractul individual de muncă se consideră încheiat și în cazul, când ordinul (dispoziția) n-a fost emis, dar lucrătorul a început de fapt să lucreze. Nu se poate refuza încheierea contractului de muncă cu un lucrător, invitat la lucru în cadrul transferării dintr-o altă întreprindere, instituție, organizație pe baza acordului intervenit între conducătorii întreprinderilor, instituțiilor organizațiilor.

Articolul 21¹.

[Art. 21¹ exclus prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art. 21¹ introdus prin [Ucazul din 08.04.88](#)]

Articolul 22. Interzicerea de a cere la încheierea contractului individual de muncă documente, a căror prezentare nu este prevăzută de lege

La încheierea contractului individual de muncă este interzis de a cere salariaților documente, a căror prezentare nu este prevăzută de lege.

Articolul 23. Încercarea la angajarea la lucru

La încheierea contractului individual de muncă se poate stipula prin înțelegerea părților încercarea în scopul de a verifica, dacă salariatul corespunde muncii care i se încredințează. Condiția cu privire la încercare trebuie să fie menționată în ordinul (dispoziția) de angajare la lucru.

În perioada încercării asupra salariaților se extinde în întregime legislația muncii.

Încercarea nu se stabilește, când se angajează la lucru:

- 1) persoane, care n-au împlinit optsprezece ani;
- 2) tineri specialiști după absolvirea instituțiilor de învățământ superior și mediu de specialitate și tineri muncitori după absolvirea școlilor profesionale-tehnice;
- 3) invalizi repartizați la lucru în conformitate cu recomandările expertizei medico-sociale.

Încercarea nu se stabilește de asemenea în caz de angajare la lucru într-o altă localitate și de transferare la lucru într-o altă întreprindere, instituție, organizație.

[Art.3 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 24. Termenul de încercare la încheierea contractului individual de muncă

Termenul de încercare, dacă legislația nu prevede altfel, nu poate fi mai mare de trei luni, iar în unele cazuri, în urma înțelegerii cu comitetul sindical respectiv, – de șase luni.

În termenul de încercare nu intră perioadele de incapacitate temporară de muncă și alte perioade, când lucrătorul a lipsit de la lucru din motive întemeiate.

[Art.24 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.24 modificat prin [Ucazul din 08.04.88](#)]

Articolul 25. Rezultatele încercării la încheierea contractului individual de muncă

Dacă termenul de încercare a expirat, iar salariatul continuă să lucreze, se consideră că el a reușit la încercare și după aceasta contractul individual de muncă poate fi desfăcut numai potrivit cu dispozițiile generale.

În cazul când rezultatul încercării este nesatisfăcător, concedierea lucrătorului se face de către administrație fără plata preavizului de concediere. Salariatul are dreptul să se plîngă împotriva acestei concedieri la judecătoria norodnică raională (orășenească).

Dacă rezultatul încercării este satisfăcător, contractul individual de muncă continuă fără emiterea unui ordin special sau a unei dispoziții speciale.

[Art.25 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.25 modificat prin [Ucazul din 03.07.75](#)]

Articolul 26. Obligațiile administrației de a lămuri lucrătorului drepturile și îndatoririle lui

La angajarea la lucru a salariatului ori la transferarea lui în modul stabilit la o altă muncă administrația este obligată:

- 1) să-l facă cunoscut pe salariat cu munca, care i se încredințează, cu condițiile de muncă și să-i lămurească drepturile și îndatoririle sale;
- 2) să-l facă cunoscut cu regulamentul privind ordinea interioară de muncă și contractul colectiv de muncă, care sînt în vigoare la întreprinderea, instituția, organizația respectivă;
- 3) să-l instruceze asupra tehnicii securității, igienei în producție, igienei muncii, pazei contra incendiilor și altor reguli privind protecția muncii.

Articolul 27. Interzicerea de a cere efectuarea unei munci care nu este stipulată prin contractul individual de muncă

Administrația nu are dreptul să ceară salariatului efectuarea unei munci, care nu este stipulată prin contractul individual de muncă.

Articolul 28. Îndatorirea lucrătorului de a îndeplini personal munca ce i s-a încredințat

Salariatul trebuie să îndeplinească personal munca ce i s-a încredințat și nu are dreptul să încredințeze îndeplinirea ei unei alte persoane, dacă legea nu prevede altfel.

Articolul 29. Transferarea la o altă muncă. Schimbarea condițiilor esențiale de muncă

Transferarea la o altă muncă la aceeași întreprindere, instituție, organizație, precum și transferarea la muncă într-o altă întreprindere, instituție, organizație ori într-o altă localitate, fie chiar împreună cu întreprinderea, instituția, organizația, este admisă numai cu consimțământul salariatului, cu excepția cazurilor, prevăzute de articolele 30, și 31 din prezentul Cod.

Nu se consideră transferare la o altă muncă și nu necesită consimțământul lucrătorului permutarea lui în aceeași întreprindere, instituție, organizație, la un alt loc de lucru, la o altă subdiviziune structura din aceeași localitate, însărcinarea de a lucra la un alt mecanism sau agregat în limitele specialității, calificării sau funcției specificate în contractul individual de muncă. Administrația nu are dreptul de a-l permuta pe salariat la un lucru, care îi este contraindicat din motive de sănătate.

În legătură cu schimbările din organizarea producției și a muncii se admite schimbarea condițiilor de muncă esențiale la continuarea lucrului în cadrul aceleași specialități calificări sau funcții.

Despre schimbarea condițiilor esențiale de muncă – a sistemelor și cuantumurilor de retribuire a muncii, a înlesnirilor, a regimului de muncă, despre stabilirea sau suprimarea timpului de muncă necomplet, a cumulului de profesii, despre schimbarea categoriilor și a denumirii funcțiilor și despre altele – lucrătorul trebuie să fie pus la curent nu mai târziu decât cu două luni înainte.

Dacă condițiile de muncă anterioare esențiale nu au fost menținute, iar salariatul nu este de acord să-și continue munca în noile condiții, atunci contractul individual de muncă se anulează conform punctului 6 al articolului 33 din prezentul Cod.

[Art.29 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.29 în redacția Ucazului din 08.04.88]

Articolul 30. Transferarea temporară la o altă muncă în cazul unei necesități de producție

În cazul unei necesități de producție pentru întreprindere, instituție, organizație administrația are dreptul de a-i transfera pe salariați pe termen de pînă la o lună la o muncă nestipulată prin contractul individual de muncă la aceeași întreprindere, instituție, organizație sau la o altă întreprindere, instituție, organizație, dar în aceeași localitate, urmînd ca el să fie retribuit după munca pe care o prestează, cîștigul lui mediu neputînd fi mai mic decât cel primit la munca anterioară. Această transferare se admite pentru preîntîmpinarea sau lichidarea unei calamități naturale, a unei avarii în producție sau pentru înlăturarea imediată a urmărilor lor; pentru preîntîmpinarea unor accidente, a întreruperilor în muncă, a distrugerii sau degradării avutului de stat sau obștesc și în alte cazuri excepționale, precum și pentru înlocuirea unui salariat care este absent. Durata transferării la o altă altă muncă pentru înlocuirea lucrătorului care este absent nu poate fi mai mare de o lună în cursul anului calendaristic.

Articolul 31. Transferarea temporară la o altă muncă în caz de întrerupere în muncă

În caz de întrerupere în muncă salariații, ținîndu-se seama de specialitatea și calificarea lor, sînt transferați pe un termen de pînă la o lună la o altă muncă la aceeași întreprindere, instituție, organizație în cursul întregii perioade a întreruperii sau la o altă întreprindere, instituție, organizație, dar în aceeași localitate. În caz de transferare la o muncă cu o retribuție mai mică din cauza întreruperii în muncă, salariații, care își îndeplinesc normele de producție, își păstrează cîștigul mediu primit la munca anterioară, iar salariații, care nu-și îndeplinesc normele sau care sînt transferați la o muncă, plătită pe unitate de timp își păstrează salariul tarifar (salariul de funcție).

Articolul 32. Limitarea transferării la lucrări necalificate

În caz de întrerupere în muncă sau de înlocuire temporară a unui lucrător care este absent nu se admite transferarea salariaților calificați la lucrări necalificate.

Articolul 33. Temeiurile încetării contractului individual de muncă

Temeiurile încetării contractului individual de muncă sînt:

1) acordul părților;

2) expirarea termenului (punctele "2" și "3" ale articolului 18), cu excepția cazurilor, când raporturile de muncă continuă de fapt și nici una din părți n-a cerut încetarea lor (articolul 35);

3) chemarea sau angajarea salariatului la serviciu militar;

4) desfacerea contractului de muncă din inițiativa salariatului (articolele 36 și 37), din inițiativa administrației (articolele 38 și 263) sau la cererea Curții de Conturi (articolul 42);

5) transferarea lucrătorului, cu consimțământul lui, la o altă întreprindere, instituție, organizație sau trecerea la o funcție electivă;

6) refuzul salariatului de a fi transferat la muncă într-o altă localitate împreună cu întreprinderea, instituția, organizația, precum și refuzul de a-și continua munca în legătură cu schimbarea condițiilor esențiale de muncă;

7) intrarea în vigoare a sentinței instanței judecătorești, prin care salariatul a fost condamnat (cu excepția cazurilor de condamnare cu suspendarea pedepsei și de amânare a executării sentinței) la privațiune de libertate sau la o altă pedeapsă, care exclude posibilitatea de a continua munca respectivă;

8) alte temeuri prevăzute de acord.

[Art.33 modificat prin [Legea nr.205-XIV din 25.11.98](#)]

[Art.33 modificat prin [Legea nr.891-XIII din 21.06.96](#)]

[Art.33 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.33 modificat prin [Ucazul din 08.04.88](#)]

[Art.33 modificat prin [Ucazul din 25.08.83](#)]

[Art.33 modificat prin [Ucazul din 05.02.81](#)]

Articolul 34. Continuarea acțiunii contractului individual de muncă în caz de transmitere, contopire și divizare a întreprinderii, instituției, organizației

Odată cu transferarea întreprinderii, instituției, organizației din subordonarea unui organ în subordinea unui alt organ acțiunea contractului individual de muncă nu încetează. În cazul schimbării proprietarului întreprinderii, precum și al reorganizării ei (contopirii alipirii, divizării, reorganizării), relațiile de muncă cu consimțământul salariatului continuă; desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa administrației în aceste cazuri este posibilă numai cu condiția reducerii numărului sau a statului de personal.

[Art.34 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 35. Continuarea acțiunii pe o durată nedeterminată a contractului individual de muncă încheiat pe termen

Dacă la expirarea termenului contractului individual de muncă nici una din părți n-a cerut încetarea lui și raportul de muncă continuă de fapt, contractul se consideră prelungit pe o durată nedeterminată.

Articolul 36. Desfacerea din inițiativa salariatului a contractului individual de muncă încheiat pentru un termen nedefinit

Salariatul are dreptul să desfacă contractul individual de muncă, încheiat pentru un termen nedeterminat, urmînd să anunțe în scris despre aceasta administrația cu două săptămîni înainte. În cazul cînd cererea salariatului de a fi concediat din dorința proprie este condiționată de imposibilitatea de a continua munca (înmatricularea într-o instituție de învățămînt, pensionarea și în alte cazuri) administrația desface contractul individual de muncă în termenul cerut de salariat.

După expirarea termenului, indicat în partea întîia a prezentului articol, salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar administrația întreprinderii, instituției, organizației este obligată să elibereze lucrătorului cartea de muncă și să-i facă socoteala.

Prin înțelegere între lucrător și administrație contractul individual de muncă poate să fie desfăcut și înainte de expirarea termenului, indicat în partea întîia a prezentului articol.

Pînă la expirarea termenului, indicat în partea întîia a prezentului articol, lucrătorul are dreptul oricînd să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, care s-o anuleze pe prima. În cazul acesta administrația poate să-l concedieze pe lucrător numai cu condiția, dacă pînă la depunerea de către

dînsul a cererii, care o anulează pe prima, a fost invitat la locul lui un nou lucrător.

Concedierea este interzisă, dacă după expirarea termenului, indicat în partea întâia a prezentului articol, din ziua depunerii cererii lucrătorul n-a fost de fapt concediat din serviciu și nu și-a reafirmat dorința de a desface contractul individual de muncă.

În cazul încălcării de către administrație a legislației privind protecția muncii, care să fie confirmată de organele de supraveghere și control, contractul individual de muncă urmează să fie desfăcut la cererea salariatului.

[Art.36 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.36 în redacția Ucazului din 25.08.83]

[Art.36 modificat prin Ucazul din 06.03.80]

Articolul 37. Desfacerea din inițiativa salariatului a contractului individual de muncă încheiat pe termen

Contractul individual de muncă încheiat pe termen (punctele 2 și 3 ale articolului 18) poate fi desfăcut înainte de termen la cererea lucrătorului în cazul bolii sau invalidității sale, care îl împiedică să presteze munca stipulată prin contract, al încălcării de către administrație a legislației muncii, a contractului colectiv de muncă sau a contractului individual de muncă și din alte motive întemeiate.

Articolul 38. Desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa administrației

Contractul individual de muncă, încheiat pe o durată nedeterminată, precum și contractul individual de muncă încheiat pe un termen pot fi desfăcute înainte de expirarea termenului acțiunii lui de către administrație numai în următoarele cazuri:

1) schimbări în organizarea producției și muncii, inclusiv lichidarea, reorganizarea sau reprofilarea întreprinderii, instituției, organizației; reducerea numărului sau a statului de personal;

2) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției ocupate sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente sau a stării sănătății, care îl împiedică să continue munca respectivă;

3) neîndeplinirea sistematică de către salariat, fără motive întemeiate, a îndatoririlor, ce-i revin prin contractul individual de muncă sau prin regulamentul de ordine interioară a muncii, dacă mai înainte au fost aplicate salariatului sancțiuni disciplinare sau măsuri de înrîurire obștească;

4) absența la lucru (inclusiv lipsa la lucru mai mult de trei ore în cursul zilei de muncă) fără motive întemeiate;

5) neprezentare la lucru în curs de mai mult de patru luni la rînd din cauza incapacității temporare de muncă, fără a socoti concediile de maternitate, dacă legislația n-a stabilit un termen mai mare pentru menținerea locului de muncă (funcției) în cazul unei anumite boli. Salariatul, care și-au pierdut capacitatea de muncă în legătură cu un accident de muncă sau o boală profesională, își păstrează locul de muncă (funcția) pînă la restabilirea capacității de muncă sau stabilirea invalidității; Salariaților bolnavi de tuberculoză evolutivă, aflați la tratament în instituții curative din țară sau străinătate, li se menține locul de muncă (funcția) timp de 12 luni, iar în temeiul deciziei comisiei consultative medicale a instituției curative, suplimentar, și pe timpul determinat, în conformitate cu decizia respectivă;

6) restabilirea în lucru a salariatului, care a îndeplinit mai înainte această muncă;

7) apariția la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică;

8) săvîrșirea la locul de muncă a unei sustrageri (inclusiv în proporții mici) din avutul statului sau din cel obștesc, stabilită prin sentința, intrată în vigoare a instanței judecătorești sau prin decizia organului, de competența căruia este aplicarea sancției administrative sau a măsurilor de înrîurire obștească.

Concedierea pe baza temeiurilor, arătate în punctele 1,2 și 6 ale prezentului articol, este admisă, dacă este imposibil de a transfera lucrătorul, cu consimțămîntul lui, la o altă muncă.

Nu se admite concedierea lucrătorului din inițiativa administrației în perioada incapacității temporare de muncă (cu excepția concedierii pe baza punctului 5 al prezentului articol), precum și în perioada aflării lucrătorului în concediu. Această dispoziție nu se aplică în cazul lichidării totale a întreprinderii, instituției, organizației.

[Art.38 completat prin [Legea nr.814-XV din 05.02.2002](#)]

[Art.38 modificat prin [Legea nr.106-XIV din 23.07.98](#)]

[Art.38 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.38 modificat prin Ucazul din 08.04.88]

[Art.38 modificat prin Ucazul din 17.06.86]

[Art.38 modificat prin Ucazul din 25.08.83]

Articolul 39. Dreptul preferențial la menținerea la lucru în cazul disponibilizării salariaților în legătură cu schimbările din organizarea producției și a muncii

În cazul reducerii numărului sau a statelor de lucrători în legătură cu schimbările din organizarea producției și a muncii dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru îl au salariații cu o mai înaltă productivitate a muncii și calificare.

În cazul unei egale productivități a muncii și calificări preferință de a fi lăsați la lucru îl au: lucrătorii familști, dacă au două sau mai multe persoane întreținute; persoanele, în familia cărora nu sînt alți lucrători cu cîștig de sine stătător; lucrătorii, care au o mare vechime neîntreruptă în muncă la întreprinderea, instituția, organizația respectivă; lucrătorii, care au suferit la întreprinderea, instituția, organizația respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională, lucrătorii, care-și ridică calificarea fără scoatere din producție în instituțiile de învățămînt superior și mediu de specialitate; invalizii de război și membrii familiilor militarilor și partizanilor, care și-au pierdut viața sau au dispărut fără urmă; inventatorii; persoanele care sau îmbolnăvit sau au suferit de o boală actinică și de alte boli, ce țin de volumul de radiație, suportate în urma catastrofei de la Cernobîl; invalizii, față de care este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea invalidității și catastrofa de la Cernobîl, participanții la lichidarea consecințelor catastrofei de la Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986-1990.

[Art.39 modificat și completat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 40. Interzicerea desfacerii contractului individual de muncă din inițiativa patronului (administrației) fără acordul sindicatului

Desfacerea din inițiativa patronului (administrației) a contractului individual de muncă cu lucrătorul membru de sindicat, cu excepția persoanelor specificate la art. 230 din prezentul cod, poate avea loc doar cu acordul preliminar al organului (organizatorului) sindical.

Concedierea din inițiativa patronului (administrației) a persoanei alese în organul sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea modului general de concediere și doar cu acordul preliminar al organului sindical al cărui membru este persoana în cauză. Conducătorii organizației sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi concediați din inițiativa patronului (administrației) fără acordul preliminar al organului sindical ierarhic superior.

[Art.40 în redacția [Legii nr.286-XV din 21.06.2001](#)]

[Art.40 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.40 în redacția Ucazului din 08.04.88]

[Art.40 completat prin Ucazul din 17.06.86]

[Art.40 modificat prin Ucazul din 25.08.83]

Articolul 41. Preavizul de concediere

În caz de încetare a contractului individual de muncă pe baza temeiurilor, arătate în punctele 3 și 6 ale articolului 33 și în punctele 1¹, 2 și 6 ale articolului 38 din prezentul Cod, ori din cauza încălcării de către administrație a legislației muncii, a contractului colectiv de muncă sau a contractului individual de muncă (articolul 36 alineatul șase și articolul 37), salariaților li se plătește un preaviz de concediere egal cu suma cîștigului mediu pe două săptămîni.

[Art.41 completat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.41 modificat prin Ucazul din 08.04.88]

Articolul 42. Desfacerea contractului individual de muncă la cererea Curții de Conturi

La cererea Curții de Conturi, administrația întreprinderii, instituției, organizației poate să desfacă contractul individual de muncă (acordul) cu conducătorul (persoana cu funcții de răspundere) care a încălcat legislația sau nu a asigurat respectarea ei.

Conducătorul, ales în post de colectivul de muncă sau de reprezentanții acestuia, poate fi eliberat la cererea Curții de Conturi în temeiul hotărîrii colectivului respectiv (conferinței, consiliului, conducerii lui).

Cererea Curții de Conturi privind desfacerea contractului individual de muncă (acordului) poate fi atacată, în modul stabilit de către conducătorul (persoana cu funcții de răspundere) în privința căruia a fost înaintată chestiunea în instanța de judecată.

[Art.42 modificat prin [Legea nr.891-XIII din 21.06.96](#)]

[Art.42 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.42 în redacția [Ucazului din 08.04.88](#)]

Articolul 43. Înlăturarea de la lucru

Salariatul poate fi înlăturat de la lucru (funcție) numai în cazurile, prevăzute de legislație.

[Art.43 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 44. Carnetele de muncă

Carnetul de muncă este documentul de bază, ce caracterizează munca salariatului.

Carnetele de muncă se țin pentru toți salariații, care lucrează la întreprindere, instituție, organizație mai mult de cinci zile.

În carnetul de muncă se înscriu datele cu privire la muncă, precum și la încurajările și distincțiile pentru succesele în muncă la întreprindere, instituție, organizație. Sancțiunile nu se înscriu în carnetul de muncă.

Înscrierile cu privire la motivele de concediere se fac în carnetul de muncă în deplină corespundere cu formulările legislației în vigoare, arătîndu-se articolul, punctul corespunzător din lege.

Cînd contractul individual de muncă este desfăcut din inițiativa salariatului în legătură cu boala, invaliditatea, plecarea la pensie de vîrstă, înscriere la instituția de învățămînt superior sau mediu de specialitate ori la aspirantură și din alte motive, în legătură cu care legislația prevede acordarea unor anumite înlesniri și avantaje, înscrierea cu privire la desfacerea contractului individual de muncă se face în carnetul de muncă, arătîndu-se aceste motive.

În caz de concediere carnetul de muncă se eliberează salariatului în ziua concedierii.

Articolul 45. Eliberarea adeverinței cu privire la muncă și salariu

Administrația este obligată să elibereze salariatului, la cererea lui, o adeverință cu privire la munca la întreprindere, instituția, organizația respectivă, arătîndu-se specialitatea, calificarea, funcția, durata de muncă și cuantumul salariului.

Capitolul III^A

ASIGURAREA UTILIZĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ȘI GARANȚIILE PENTRU REALIZAREA DREPTULUI LA MUNCĂ AL CETĂȚENILOR

Articolul 45¹. Garanțiile pentru realizarea dreptului la muncă al cetățenilor

Statul garantează cetățenilor domiciliati permanent pe teritoriul Republicii Moldova:

- 1) alegerea liberă a ocupației, inclusiv a muncilor cu diferite regimuri;
- 2) acordarea de către întreprinderi, instituții și organizații a locurilor de muncă corespunzătoare pentru absolvenții instituțiilor de învățămînt, pregătiți în conformitate cu ofertele înaintate din timp;
- 3) sprijin gratuit la alegerea locului de muncă corespunzător și la plasarea în cîmpul muncii, acordat de către Serviciul de stat pentru utilizarea forței de muncă;
- 4) posibilitatea de a însuși gratuit o nouă profesie (specialitate) de a se recicla în sistemul Serviciului de stat pentru utilizarea forței de muncă sau pe baza recomandării din partea acestuia în

instituții de învățământ acordându-le bursa;

5) compensarea, în conformitate cu legislația, a cheltuielilor materiale în legătură cu trimiterea la lucru în altă localitate la propunerea oficiilor forței de muncă;

6) posibilitate de a încheia contractele individuale de muncă pe durata determinată pentru a participa la lucrări publice plătite;

7) apărarea juridică contra concedierii nelegitime.

Condițiile juridice, economice și organizatorice ale asigurării utilizării forței de muncă și garanțiile pentru realizarea dreptului de muncă sunt stabilite de legislație.

Articolul 45². Temeiurile și modul de disponibilizare a salariaților

Salariații pot fi disponibilizați de la întreprinderi, din instituții și organizații în legătură cu reorganizarea și lichidarea acestora, cu realizarea măsurilor de reducere a numărului sau a statului de personal.

Salariații sunt preavizați personal, contra semnătură, despre apropiata disponibilizare cel mai târziu cu două luni înainte.

Administrația prezintă la timp, cel mai târziu cu trei luni înainte, comitetului sindical respectiv informația despre posibila disponibilizare în masă a salariaților.

La disponibilizarea salariaților în legătură cu reducerea numărului lor sau a statului de personal se ține seama de dreptul preferențial la menținerea la lucru, așa cum e prevăzut de articolul 39 din prezentul Cod și de contractul colectiv de muncă.

Odată cu preavizul de concediere în legătură cu reducerea numărului sau a statului de personal administrația propune salariatului un alt lucru în aceeași întreprindere, instituție, organizație.

Salariatul are dreptul să-i aleagă un nou loc de muncă, adresându-se altor întreprinderi, instituții, organizații personal sau prin intermediul gratuit al Serviciului de stat pentru utilizarea forței de muncă.

Administrația, cel mai târziu cu două luni înainte, este obligată să aducă la cunoștința oficiilor forței de muncă datele privind posibilă disponibilizare a fiecărui salariat în parte, indicând profesia, specialitatea, calificarea și cuantumul retribuiri muncii acestuia.

Articolul 45³. Înlesnirile și compensațiile pentru salariații disponibilizați

Salariaților disponibilizați de la întreprinderi, din instituții, organizații la desfacerea contractului individual de muncă în legătură cu îndeplinirea măsurilor de reducere a numărului lor sau a statului de personal:

1) li se plătește o indemnizație de concediere în mărimea câștigului mediu lunar:

2) li se menține salariul mediu pe perioada de angajare la lucru, dar nu mai mult decât pe două luni de la data concedierii, ținându-se seama de plata indemnizației de concediere;

3) salariul mediu pe perioada de angajare la lucru li se menține, ca excepție, și în decursul celei de-a treia lună de la data concedierii, procedându-se conform hotărârii oficiului forței de muncă, cu condiția dacă salariatul s-a adresat la acest organ din timp (în termen de două săptămâni după concediere) și n-a fost plasat de acesta în câmpul muncii.

Plata indemnizației lunare de concediere și a câștigului mediu menținut se efectuează la locul de muncă precedent.

Salariaților sus-numiți li se menține vechimea neîntreruptă în muncă dacă întreruperea în muncă după concediere n-a fost mai mare de trei luni.

În caz de reorganizare și de lichidare a întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor salariaților disponibilizați li se menține în perioada de angajare la lucru, dar nu mai mult decât pe trei luni, salariul mediu, ținându-se cont de indemnizația lunară de concediere și de vechimea neîntreruptă în muncă.

Salariaților disponibilizați li se acordă, de asemenea, alte înlesniri și compensații în conformitate cu legislația.

Articolul 45⁴. Șomerii. Garanțiile sociale și compensațiile în cazul pierderii lucrului

Sunt considerați șomeri cetățenii apți pentru muncă de vîrstă aptă pentru muncă, care, din motive

ce nu depind de ei, nu au loc de muncă corespunzător, un venit legal și sunt înregistrați la oficiile forței de muncă, unde își au domiciliul ca persoane în căutare de lucru și care doresc să se încadreze în muncă.

Se consideră corespunzător locul de muncă atunci când acesta corespunde pregătirii profesionale, stării sănătății cetățeanului și se află în rază de acțiune a oficiului forței de muncă al unității administrativ-teritoriale date.

Depărtarea maximă la care se află locul de muncă corespunzător de la locul de trai al șomerilor o stabilește organul de autoadministrare locală respectiv ținând de gradul de dezvoltare a rețelei de transport public din localitatea dată.

Statul garantează cetățenilor care au pierdut lucrul, disponibilizați de la întreprinderi, din instituții și organizații, precum și cetățenilor care sunt prima dată în căutare de lucru sau doresc să-și reînceapă activitatea de muncă după o întrerupere îndelungată:

- 1) plata bursei în perioada pregătirii profesionale, perfecționării sau reciclării;
- 2) plata ajutorului de șomaj;
- 3) posibilitatea participării la lucrări publice remunerate.

Modul, cuantumul și condițiile de plată a bursei și a ajutorului de șomaj se stabilește de legislație.

Articolul 45⁵. Organizarea lucrărilor publice

În scopul acordării de ajutor unor anumite categorii ale populației la plasarea în câmpul muncii, precum și al adaptării lor la procesul de muncă, organele de autoadministrare locală, în comun cu oficiile forței de muncă, organizează lucrări publice temporare remunerate la întreprinderile, în instituțiile și organizațiile ce se află în proprietatea lor, iar la alte întreprinderi, în instituții și organizații – în baza contractelor.

Modul de organizare, finanțare și retribuire a muncii persoanelor angajate la lucrări publice este stabilit de Regulamentul privind lucrările publice, aprobat de Guvern.

Articolul 45⁶. Calcularea vechimii totale în muncă pentru perioada șederii fără lucru

Timpul în decursul căruia cetățeanul primește, în modul stabilit de lege, bursă, ajutor de șomaj, participă la lucrări publice remunerate, se include în vechimea totală în muncă.

Articolul 45⁷. Garanții suplimentare privind utilizarea forței de muncă pentru anumite categorii de cetățeni

Statul asigură garanții suplimentare privind utilizarea forței de muncă pentru categoriile de cetățeni care îndeosebi au nevoie de protecție socială și întâmpină dificultăți în căutarea de lucru (invalidii, persoanele care timp îndelungat nu au de lucru s.a.) pe calea creării de locuri de muncă suplimentare și de întreprinderi și organizații specializate (inclusiv întreprinderi și organizații pentru folosirea muncii invalidilor și a pensionarilor).

[Capitolul III^A în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Capitolul III^A introdus prin Ucazul din 08.04.88]

Capitolul IV TIMPUL DE MUNCĂ

Articolul 46.

[Art.46 exclus prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 47. Durata normală a timpului de muncă

Durata normală a timpului de muncă al salariaților angajați la toate întreprinderile, în instituții și organizații, se stabilește de legislație și nu poate fi mai mare de 40 de ore pe săptămână.

[Art.47 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 48. Durata redusă a timpului de muncă

Durata redusă a timpului de muncă se stabilește:

1) pentru salariați în vîrstă de la șaisprezece pînă la optsprezece ani – 36 ore pe săptămîină, iar pentru persoanele în vîrstă de la cincisprezece pînă la șaisprezece ani (elevii în vîrstă de la paisprezece pînă la cincisprezece ani care lucrează în timpul vacanței) (art.181) – 24 ore pe săptămîină;

Durata timpului de lucru pentru elevii care lucrează pe parcursul anului de învățămînt, în timpul liber de învățatură nu poate să depășească jumătate din durata maximală a timpului de lucru, prevăzută în alineatul întîi al acestui punct pentru persoanele de vîrsta respectivă;

2) pentru salariații, care lucrează în condiții de muncă vătămătoare – cel mult de 36 ore pe săptămîină.

Afară de acasta, legislația stabilește durata redusă a timpului de muncă pentru unele categorii de lucrători (învățători, medici și alții).

[Art.48 modificat prin [Legea nr.391-XII din 05.12.90](#)]

Articolul 49. Săptămîina de muncă de cinci zile și durata muncii zilnice

Pentru salariați se stabilește săptămîina de muncă de cinci zile cu două zile de repaus. În condițiile săptămîinii de muncă de cinci zile durata muncii zilnice (schimbului) este determinată de regulamentul de ordine interioară a muncii sau de graficele muncii în schimburi, pe care le aprobă administrația de comun acord cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației, respectîndu-se durata stabilită a săptămîinii de muncă (articolele 47 și 48).

Săptămîina de muncă de cinci zile se stabilește de către administrație împreună cu comitetul sindical, ținîndu-se seama de specificul muncii, de părerea colectivului de muncă și de comun acord cu organul administrației publice locale.

[Art.49 modificat prin [Ucazul din 08.04.88](#)]

Articolul 50. Săptămîina de muncă de șase zile și durata muncii zilnice

La întreprinderile, instituțiile, organizațiile, în care, prin caracterul producției și condițiile de muncă, introducerea săptămîinii de muncă de cinci zile nu este rațională, se stabilește săptămîina de muncă de șase zile cu o zi de repaus. În condițiile săptămîinii de muncă de șase zile durata muncii zilnice nu poate fi mai mare de 7 ore, norma săptămîanală fiind de 40 ore, 6 ore norma săptămîinală fiind de 36 ore și 4 ore, norma săptămîinală fiind de 24 ore.

Săptămîina de muncă de șase zile se stabilește de către administrație împreună cu comitetul sindical, ținîndu-se seama de specificul muncii, de părerea colectivului de muncă și de comun acord cu Sovietul local de deputați ai poporului.*

* În prezent – organul administrației publice locale

[Art.50 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.50 modificat prin [Ucazul din 08.04.88](#)]

Articolul 51. Durata muncii în ajunul zilelor de sărbătoare și zilelor de repaus

În ajunul zilelor de sărbătoare (articolul 69) durata muncii salariaților, cu excepția salariaților, menționați în articolul 48 al prezentului Cod, se reduce cu o oră atît în condițiile săptămîinii de muncă de cinci zile, cît și în condițiile săptămîinii de muncă de șase zile.

În ajunul zilelor de repaus durata muncii în condițiile săptămîinii de muncă de șase zile nu poate să fie mai mare de 6 ore.

Articolul 52. Durata muncii de noapte

Cînd munca se prestează în timp de noapte, durata stabilită a muncii (schimbului) se reduce cu o oră. Această regulă nu se extinde asupra salariaților, pentru care este prevăzută de acum reducerea timpului de muncă (punctul 2 al părții întîi și partea a doua din articolul 48).

Durata muncii de noapte este egală cu durata muncii de zi în cazurile, cînd acest lucru este dictat de condițiile de producție, în special de întreprinderi, în care procesul de muncă este neînterupt, precum și la lucrările pe schimburi, în condițiile săptămîinii de muncă de șase zile cu o zi de repaus.

Timp de noapte este considerat timpul de la ora 10 seara pînă la ora 6 dimineața.

Articolul 53. Timpul de muncă incomplet

Prin acordul dintre salariat și administrație se poate stabili atît în timpul angajării la lucru, cît și mai tîrziu, ziua de muncă incompletă sau săptămîna de muncă incompletă. La rugămîntea femeii gravide, a femeii, care are copil în vîrsta de pînă la paisprezece ani sau copil invalid în vîrsta de pînă la șaisprezece ani (inclusiv care se află sub tutela ei), sau o persoană care îngrijește de un membru al familiei bolnav în conformitate cu avizul medical, administrația este obligată să le stabilească ziua de muncă incompletă sau săptămîna de muncă, incompletă.

Retribuirea muncii în aceste cazuri se face proporțional cu timpul lucrat sau în funcție de producția obținută.

Munca în condițiile timpului de muncă incomplet nu atrage pentru salariat vre-o limitare a duratei concediului anual, în calcularea vechimii în muncă sau limitarea altor drepturi de muncă.

[Art.53 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.53 modificat prin [Legea nr.391-XII din 05.12.90](#)]

[Art.53 modificat prin [Ucazul din 27.10.87](#)]

Articolul 54. Ziua de muncă nenormată

Ziua de muncă nenormată la întreprinderi, instituții, organizații poate fi aplicată numai pentru salariații arătați în listele, care se aprobă în ordine stabilită.

Articolul 55. Începutul și sfîrșitul muncii zilnice

Ora cînd începe și se sfîrșește munca zilnică (schimbul) se stabilește prin regulamentul de ordine interioară a muncii și prin graficele muncii în schimburi în conformitate cu legea.

Articolul 56. Munca pe schimburi

În condițiile muncii pe schimburi fiecare grup de lucrători trebuie să presteze munca în cursul duratei stabilite a timpului de muncă.

Lucrătorii se succed pe schimburi în mod uniform. Trecerea dintr-un schimb în altul se determină prin graficele muncii pe schimburi, aprobate de către administrație de comun acord cu comitetul sindical, ținîndu-se seama de specificul muncii și de părerea colectivului de muncă.

Este interzis de a repartiza pe lucrători la muncă în curs de două schimburi la rînd.

Graficele muncii în schimburi se aduc la cunoștința salariaților nu mai tîrziu decît cu o lună înainte de punerea lor în aplicare.

[Art.56 modificat prin [Ucazul din 08.04.88](#)]

[Art.56 modificat prin [Ucazul din 05.02.81](#)]

Articolul 57. Întreruperile între schimburi

Durata întreruperii în muncă între schimburi trebuie să fie nu mai mică de durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent (inclusiv pentru pauza pentru masă).

Articolul 58. Evidența globală a timpului de muncă

La întreprinderile, instituțiile, organizațiile, în care procesul de muncă este neîntrerupt, precum și în unele întreprinderi de producție, secții, sectoare, filiale și la unele timpuri de lucrări, unde din cauza condițiilor de producție (de muncă) nu poate fi respectată durata zilnică sau săptămînală a timpului de muncă, stabilită pentru categoria de salariați respectivă, se admite, de comun acord cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației să se introducă evidența globală a timpului de muncă, urmînd ca durata timpului de muncă în perioada de evidență să nu depășească numărul normal al orelor de muncă (articolele 47 și 48).

Articolul 59. Împărțirea zilei de muncă în părți

La lucrările unde acesta este necesar datorită caracterului deosebit al muncii ziua de muncă poate fi, în modul prevăzut de lege, împărțită în părți, dar durata totală a timpului de muncă nu trebuie să fie mai mare de durata stabilită a muncii zilnice.

Articolul 60. Limitarea muncii suplimentare

Munca suplimentară, de regulă, nu se admite.

Munca suplimentară poate fi efectuată numai cu învoirea comitetului sindical al întreprinderii, instituției, organizației și numai în cazuri excepționale, prevăzute în legislație și în partea a cincia a prezentului articol.

Munca suplimentară nu trebuie să depășească la fiecare salariat patru ore în curs de două zile la rând și 120 de ore pe an.

Se consideră muncă suplimentară munca prestată peste durata stabilită a timpului de muncă (articolele 49-51 și 58).

Administrația poate să folosească munca suplimentară numai în următoarele cazuri excepționale:

1) la efectuarea lucrărilor, necesare pentru apărarea țării, precum și pentru preîntâmpinarea unei calamități cu caracter public sau a unei calamități naturale, a unei avarii în producție și pentru înlăturarea imediată a urmărilor lor;

2) la efectuarea lucrărilor necesare de utilitate publică pentru aprovizionare cu apă, aprovizionare cu gaz, iluminare, canalizare, încălzire, transport și telecomunicații – în vederea lichidării unor împrejurări întâmplătoare sau neașteptate, care tulbură funcționarea lor dreaptă;

3) în caz de necesitate de a termina lucrul început, care din cauza reținerii neprevăzute sau întâmplătoare, legate de condițiile tehnice ale producției, n-a putut fi terminat în cursul orelor normale de muncă dacă întreruperea lucrului început poate să ducă la degradarea sau pierderea avutului de stat sau obștesc;

[Pct.4 exclus prin [Legea nr.263-XIV din 24.12.98](#)]

5) pentru continuarea muncii în caz de neprezentare a lucrătorului de schimb, dacă munca nu admite întrerupere; în aceste cazuri administrația este obligată să ia imediat măsuri pentru a-l înlocui pe lucrătorul de schimb cu un alt lucrător;

La muncă suplimentară nu pot fi admise persoanele, enumerate în articolele 164, 170, 171, 185 și 209 din prezentul Cod.

Administrația este obligată să țină evidența precisă a muncii suplimentare, prestate de fiecare lucrător.

[Art.60 modificat prin [Legea nr.263-XIV din 24.12.98](#)]

[Art.60 modificat prin [Ucazul din 05.02.81](#)]

Capitolul V TIMPUL DE ODIHNĂ

Articolul 61. Pauza pentru odihnă și masă

Salariaților li se acordă o pauză cu o durată de cel mult două ore pentru odihnă și masă. Pauza nu intră în timpul de muncă.

La lucrările, unde din cauza condițiilor de producție nu poate fi stabilită o pauză, trebuie să se acorde salariatului posibilitatea de lua masa în timpul de muncă. Lista acestor lucrări, ordinea și locul pentru masă se stabilesc de administrație de comun acord cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației.

Salariații folosesc timpul de pauză, după cum găesc de cuviință. În acest timp ei pot să lipească de la locul de muncă.

Ora când începe și se termină pauza se stabilește prin regulamentul de ordine interioară a muncii.

Articolul 62. Zilele de repaus

În condițiile săptămânii de muncă de cinci zile salariaților li se acordă două zile de repaus pe săptămână, iar în condițiile săptămânii de muncă de șase zile – o zi de repaus.

Zi de repaus pentru toți este duminica. A doua zi de repaus în condițiile săptămânii de muncă de cinci zile, dacă ea nu este stabilită prin lege, este prevăzută prin graficul de lucru al întreprinderii, instituției, organizației, coordonat cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației. Ambele zile de repaus se acordă, de regulă, la rând.

Unuia din părinți (tutorelui, curatorului) care educă un copil invalid i se acordă după voința lui suplimentar o zi liberă în lună cu remunerare în mărimea salariului de o zi din contul mijloacelor asigurării sociale.

[Art.62 modificat prin [Legea nr.391-XII din 05.12.90](#)]

Articolul 63. Zilele de repaus la întreprinderile, instituțiile, organizațiile, în care procesul de muncă este neîntrerupt

La întreprinderile, instituțiile, organizațiile, funcționarea cărora nu poate fi întreruptă în legătură cu condițiile tehnico-industriale sau din cauza necesității deservirii neîntrerupte permanente a populației, zilele de repaus se acordă în diferite zile a săptămânii la rând fiecărui grup de salariați potrivit graficului muncii în schimburi, acordat de administrație de comun acord cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației.

Articolul 64. Zilele de repaus la întreprinderile, instituțiile, organizațiile, legate de deservirea populației

La întreprinderile, în instituțiile, organizațiile, în care munca, nu poate fi întreruptă în ziua de repaus generală în legătură cu necesitatea deservirii populației (magazinele, întreprinderile de deservire socială, teatrele, muzeele și altele), zilele de repaus se stabilesc de către organele administrației publice locale.

Articolul 65. Zilele de repaus în condițiile evidenței globale a timpului de muncă

În condițiile evidenței globale a timpului de muncă zilele de repaus se acordă salariaților în conformitate cu graficul (programul) lucrărilor, coordonat cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației.

Articolul 66. Durata repausului săptămânal neîntrerupt

Durata repausului săptămânal neîntrerupt trebuie să fie nu mai mică de patruzeci și două de ore.

Articolul 67. Interzicerea muncii în zilele de repaus. Cazurile excepționale de atragere a unor salariați la muncă în zilele de repaus

Munca în zilele de repaus este interzisă.

Atragerea unor salariați la muncă în aceste zile se admite numai cu învoirea comitetului sindical al întreprinderii, instituției, organizației și numai în cazuri excepționale, stabilite prin legislație, precum și în următoarele cazuri excepționale:

1) pentru preîntâmpinarea unei calamități cu caracter public sau a unei calamități naturale, a unei avarii în producție și pentru înlăturarea imediată a urmărilor lor;

2) pentru preîntâmpinarea unor accidente, a pieirii sau degradării avutului de stat sau obștesc;

3) pentru efectuarea unor lucrări de neamânat, care n-au putut fi prevăzute dinainte, de îndeplinirea urgentă a cărora depinde desfășurarea normală de mai departe a activității întreprinderii, instituției, organizației, sau a unor subunități ale lor;

4) pentru efectuarea lucrărilor de încărcare-descărcare urgente și a lucrărilor legate de ele la transporturi în scopul de a preveni sau înlătura staționarea neproductivă a mijloacelor de transport și acumularea încărcăturilor în punctele de expediere și de destinație.

Atragerea salariaților la muncă în zilele de repaus se face pe baza unui ordin în scris (dispoziție în scris) al administrației.

[Art.67 modificat prin [Ucazul din 05.02.81](#)]

Articolul 68. Retribuția muncii în zilele de odihnă

Munca prestată în zilele de odihnă, dacă nu este prevăzută în grafic se compensează oferindu-i-se salariatului în decurs de o lună o altă zi de odihnă, cu retribuirea în mărime de cel puțin un salariu sau se remunerează, la dorința acestuia, în mărimea dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației de o zi, fără acordarea unei zile suplimentare de odihnă.

Retribuirea pentru munca prestată în ziua de odihnă se calculează în modul prevăzut de articolul 95 din prezentul Cod.

[Art.68 în redacția prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.68 modificat prin Ucazul din 08.04.88]

Articolul 69. Zilele de sărbătoare

La întreprinderi, instituții, organizații nu se lucrează în următoarele zile de sărbătoare:

- 1 ianuarie – Anul Nou
- 7-8 ianuarie – Nașterea lui Isus Hristos (Crăciunul);
- 8 Martie – Ziua internațională a femeii;
- prima și a doua zi de Paști conform calendarului bisericesc;
- ziua de luni la o săptămână după Paști (Paștele blajinilor);
- 1 mai – Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii;
- 9 mai – Ziua Victoriei și a comemorării eroilor căzuți pentru independența Patriei;
- 27 august – Ziua Independenței;
- 31 august – sărbătoarea “Limba noastră”;
- Ziua sfântului în al cărui nume e sfințită biserica din localitatea respectivă (Hramul bisericii).

[Art.69 modificat prin [Legea nr.692-XII din 27.08.91](#)]

[Art.69 în redacția [Legii nr.434-XII din 26.12.90](#)]

[Art.69 în redacția Ucazului din 05.02.81]

Articolul 70. Cazurile excepționale de atragere la muncă în zilele de sărbătoare

În zilele de sărbătoare se admit lucrările, oprirea cărora nu este posibilă în legătură cu condițiile tehnică-industriale (întreprinderile, instituțiile, organizațiile care funcționează fără întreruperi), lucrările, determinate de necesitatea deservirii populației, precum și lucrările de reparații și de încărcare-descărcare urgentă.

Articolul 71. Concediile anuale

Tuturor salariaților li se acordă concedii anuale, menținându-li-se locul de muncă (funcția) și câștigul mediu (articolele 72 și 73).

Articolul 72. Durata concediului

Concediul anual se acordă salariaților pe o durată de cel puțin 24 zile lucrătoare (luându-se drept bază săptămâna de muncă de șase zile). Modul de calculare a duratei concediului anual plătit se stabilește de legislație.

Salariaților sub optsprezece ani li se acordă un concediu anual cu o durată de o lună calendaristică.

[Art.72 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 73. Concediile suplimentare

Se acordă concedii anuale suplimentare:

- 1) salariaților, care lucrează în condiții de muncă învățătoare;
- 2) salariaților, care lucrează în unele ramuri ale economiei naționale și au o mare vechime în muncă la aceeași întreprindere, organizație;
- 3) lucrătorilor cu ziua de muncă nenormată;

4) În alte cazuri, prevăzute de lege.

Administrația poate de sine stătător, pornind de la posibilitățile economice și ținând cont de modul de repartizare a cheltuielilor, să stabilească pentru salariații săi concedii suplimentare.

[Art.73 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 74.

[Art.74 exclus prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 75. Modul de acordare a concediilor

Concediul pentru primul an de muncă se acordă salariaților după expirarea a unsprezece luni de muncă neîntreruptă la întreprinderea, instituția, organizația respectivă.

Înainte de expirarea a unsprezece luni de muncă neîntreruptă concediul poate fi acordat la cererea lucrătorului:

- 1) femeilor – înainte de concediul de maternitate sau imediat după el;
- 2) salariaților sub optsprezece ani;
- 3) în alte cazuri, prevăzute de lege.

Salariaților, transferați dintr-o întreprindere, instituție, organizație în altă întreprindere, instituție, organizație, concediul le poate fi acordat înainte de expirarea a unsprezece luni de muncă după transferare.

Concediul pentru anul al doilea și anii următori de muncă poate fi acordat în orice timp al anului de muncă în conformitate cu ordinea de acordare a concediilor.

Soților care lucrează, ale căror soții se altă în concediul de maternitate, li se acordă concediul anual, după dorința lor, în timpul concediului soției.

[Art.75 completat prin [Legea nr.391-XII din 05.12.90](#)]

Articolul 76. Calcularea vechimii în muncă, care dă dreptul la concediu

În vechimea de muncă, care dă dreptul la concediu, întră:

- 1) timpul efectiv lucrat;
- 2) timpul, când salariatul n-a lucrat de fapt, dar și-a păstrat locul de muncă (funcția) și salariul în întregime sau în parte (inclusiv timpul pentru lipsa forțată de la lucru, plătită în cazul când a fost concediat sau transferat în mod nejustificat la o altă muncă și mai târziu a fost restabilit la lucru);
- 3) timpul, când salariatul n-a lucrat de fapt, dar și-a păstrat locul de muncă (funcția) și a primit ajutor în cadrul asigurărilor sociale de stat, cu excepția concediului postnatal parțial plătit pînă la un an și jumătate;

- 4) alte perioade de timp, prevăzute de lege.

[Art.76 completat prin [Ucazul din 03.02.83](#)]

Articolul 77. Ordinea de acordare a concediilor

Ordinea de acordare a concediilor se stabilește de către administrație de comun acord cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației.

La stabilirea ordinii concediilor se ține seama de dorința salariaților și de interesele asigurării activității normale a întreprinderii, instituției organizației.

Concediile se acordă în cursul întregului an calendaristic.

Articolul 78. Acordarea anuală a concediului. Cazurile excepționale de amânare a concediului

Concediul trebuie să fie acordat anual la termenul stabilit.

Concediul anual poate fi amânat sau prelungit:

- 1) în cazul incapacității temporare de muncă a salariatului;
- 2) în cazul când salariatului i s-a încredințat îndeplinirea unor îndatoriri de stat sau obștești;
- 3) în alte cazuri, prevăzute de lege.

În cazurile excepționale, când acordarea concediului salariatului în anul de muncă curent poate să

se răsfrîngă negativ asupra desfășurării normale a activității întreprinderii, instituției, organizației, concediul, cu consimțământul lucrătorului și în coordonare cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației, poate fi amînat pe anul de muncă următor. În asemenea caz concediul cu durata de cel puțin 6 zile de lucru pentru fiecare an de muncă trebuie să fie folosit nu mai tîrziu decît în cursul unui an după apariția dreptului la concediu.

Partea rămasă a concediului nefolosit poate fi alăturată la concediul pentru următorul an de muncă.

Este interzisă neacordarea concediului anual în curs de doi ani la rînd, precum și neacordarea concediului salariaților sub optsprezece ani și lucrătorilor, care au dreptul la concediul suplimentar în legătură cu condițiile de muncă vătămătoare.

[Art.78 modificat prin Ucazul din 04.08.88]

Articolul 79. Neincluderea concediilor de incapacitate temporară de muncă sau de maternitate în concediile anuale

Concediile, acordate în ordinea stabilită în legătură cu incapacitatea temporară de muncă, sau concediile de maternitate nu se includ în concediile anuale.

Articolul 80. Inadmisibilitatea înlocuirii concediului prin compensație în bani

Nu se admite înlocuirea concediului prin compensație în bani, cu excepția cazurilor de concediere a salariatului, care nu și-a folosit concediul.

Articolul 81. Concediul fără menținerea salariului

Din motive familiale și din alte motive întemeiate, la cererea salariatului i poate acorda, cu învoirea conducătorului întreprinderii, instituției, organizației sau a conducătorului unității de producție, un concediu de scurtă durată fără menținerea salariului, în care scop se emite un ordin (dispoziție). În cazurile necesare, prin înțelegere între părți, timpul cît durează acest concediu poate fi lucrat de către salariat în perioada următoare, pornindu-se de la condițiile și posibilitățile producției.

[Art.81 completat prin Ucazul din 25.08.83]

[Art.81 în redacția Ucazului din 05.02.81]

Capitolul VI SALARIUL

Articolul 82. Retribuirea muncii

Retribuirea muncii salariatului este în raport direct cu cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, cu cantitatea și calitatea muncii, cu rezultatele și condițiile funcționării întreprinderii, instituției, organizației și în limitele mijloacelor alocate pentru aceste scopuri nu se limitează la cuantumuri maxime. La stabilirea retribuirii muncii nu se admite discriminare pe temeiul sexului, vîrstei rasei, naționalității, stării materiale, atitudinii față de religie, convingerilor.

[Art.82 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 83. Garanțiile sociale de stat în domeniul retribuirii muncii

Garanțiile sociale de stat în domeniul retribuirii muncii includ salariul minim stabilit de stat, tarifele de stat de retribuire a muncii precum și suplimentele de plată și sporurile (plățile) reglementate de stat cu caracter de compensare.

[Art.83 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 84. Cuantumul minim al salariului

Cuantumul minim al salariului stabilit de stat este obligatoriu pentru toate întreprinderile, instituțiile și organizațiile indiferent de tipul de proprietate și nu poate fi micșorat de către aceștia nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă.

Cuantumul minim al salariului se garantează salariaților numai cu condiția executării de către ei a obligațiilor (normelor) de muncă în orele de program – stabilite de legislație

În cuantumul minim al salariului nu se includ suplimentele, sporurile la salariu, premiile și alte recompense.

[Art.84 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 85. Indexarea salariului

Indexarea salariului se efectuează în modul stabilit de legislație.

[Art.85 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.85 modificat prin Ucazul din 08.04.88]

[Art.85 în redacția Ucazului din 27.04.84]

Articolul 86. Tarifele de stat de salarizare

Tarifele de stat de salarizare sunt salariile tarifare salariile funcției, care determină nivelul minim de retribuire a muncii pe grupe concrete de profesii și pe categorii de calificare pentru executare de către salariați a obligațiilor (normelor) de muncă în orele de program stabilite de legislație.

Tarifele de stat de salarizare se stabilesc pe baza cuantumului minim al salariului și al coeficienților tarifari ai Rețelei tarifare unice de salarizare, ținându-se seama de gradul de complexitate a muncii și de nivelul tarifar al salariatului, indiferent de domeniul de aplicare a muncii.

Tarifele de stat de salarizare în calitate de garanție minimă a retribuirii muncii salariaților de calificare corespunzătoare se aplică în mod obligatoriu la toate întreprinderile, instituțiile, organizațiile și servesc drept bază pentru stabilirea cuantumurilor concrete ale salariilor tarifare și de funcție în limitele mijloacelor proprii (alocate) prevăzute în aceste scopuri în contractele colective de muncă (acordurile tarifare), precum și în devizele de cheltuieli pentru întreținerea instituțiilor și organizațiilor finanțate din buget.

Tarifele de stat de salarizare le sunt garantate salariaților cu condiția executării de către aceștia a obligațiilor de muncă stabilite în contractele colective de muncă (acordurile tarifare), contractele individuale de muncă.

Tarifele de stat de salarizare se modifică în corespundere cu reexaminarea cuantumului minim al salariului.

[Art.86 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.86 în redacția Ucazului din 08.04.88]

Articolul 87. Retribuirea muncii prestate în condiții nefavorabile

Plățile minime de compensare pentru muncă prestată în condiții nefavorabile se stabilesc în mărimi fixe pentru salariații de orice calificare, care muncesc în condiții egale la întreprinderea, instituția organizația respectivă, dar în mărime nu mai mică decât 0,5 din salariul minim. Sporurile pentru munca prestată în condiții nefavorabile cu acordul salariului, pot fi compensate în totalitate sau parțial prin plată echivalentă în natură sau în alt mod.

[Art.87 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 88. Sistemele de retribuire a muncii

Munca salariaților este retribuită pe unitate de timp, în acord sau după alte sisteme de retribuire.

Pentru stimularea muncii salariaților pot fi aplicate diverse sisteme de premiere și compensare.

Sistemele de retribuire a muncii și cuantumurile concrete al salariilor tarifare și salariilor funcției, precum și alte forme și condiții de retribuire și stimulare a muncii se stabilesc prin negocieri colective sau individuale între persoanele juridice sau fizice, care sunt patroni și salariați sau reprezentanții acestora în funcție de posibilitățile financiare ale patronului și se fixează în contractele colective de muncă (acordurile tarifare), iar în cazul în care aceste contracte lipsesc – în contractele individuale de muncă.

[Art.88 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.88 modificat prin Ucazul din 27.04.84]

Articolul 89. Recompensa pe baza rezultatelor activității anuale

Pe lângă sistemele de retribuire a muncii se poate stabili o recompensă pentru salariații întreprinderilor și organizațiilor pe baza rezultatelor activității anuale din fondul format din contul beneficiului, obținut de întreprindere, organizație. Cuantumul recompensei se stabilește, ținându-se sama de rezultatele muncii salariatului și de durata vechimii sale neîntrerupte în muncă la întreprindere, organizație.

Regulamentul cu privire la modul de plată a recompensei se aprobă de către administrația de acord cu comitetul sindical al întreprinderii, organizației.

[Art.89 modificat prin Ucazul din 27.04.84]

Articolul 90. Anunțarea salariaților despre introducerea noilor condiții de retribuire a muncii și despre modificarea lor

Administrația este obligată să-i anunțe pe salariați nu mai târziu decât cu o lună înainte despre introducerea noilor condiții de retribuire a muncii și despre modificarea celor existente.

[Art.90 modificat prin Ucazul din 05.02.81]

Articolul 91. Retribuirea muncii în caz de efectuare a lucrărilor de diferită calificare

Cînd se efectuează lucrări de diferită calificare, munca muncitorilor retribuiți pe unitate de timp, precum și a slujbașilor este retribuită după munca de calificare mai înaltă.

Munca muncitorilor care lucrează în acord este retribuită după tarifele lucrării efectuate. În ramurile economiei naționale, unde în legătură cu caracterul de producție muncitorilor care lucrează în acord li se încredințează efectuarea unor lucrări cu tarife mai mici decât categoriile ce le-au fost acordate, se plătește muncitorilor, care efectuează aceste lucrări, diferența între categorii, dacă acest lucru este prevăzut de contractul colectiv de muncă. Plata se face, dacă muncitorul îndeplinește normele de producție și dacă între categorii există o diferență de cel puțin două categorii.

Prevederea cu privire la plata diferenței între categorii nu se aplică în cazurile, cînd prin caracterul producției efectuarea lucrărilor de diferite categorii intră în sfera îndatoririlor permanente ale lucrătorului.

Articolul 92. Retribuirea muncii în caz de deservire a mai multor mașini unelte

În cazul cînd muncitorii care lucrează în acord sunt trecuți la deservirea mașinilor-unelte, a mecanismelor, a aparatelor peste normele stabilite, retribuirea muncii este mai mare. Cuantumul concrete de mărire a retribuirii muncii în limitele, prevăzute de legislație, se stabilesc de către administrație, ținându-se seama de condițiile de muncă.

[Art.49 în redacția Ucazului din 27.04.84]

Articolul 93. Retribuirea muncii în caz de cumul de profesii și de îndeplinire a atribuțiilor unor lucrători, care lipsesc temporar

Salariaților, care, în afară de lucrul lor de bază, prevăzut în contractul individual de muncă, îndeplinesc la una și aceeași întreprindere, instituție, organizație o muncă suplimentară de o altă profesie (funcție) sau atribuțiile unui lucrător temporar absent, fără a fi scutiți de lucrul lor de bază, li se plătește un spor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea atribuțiilor lucrătorului, care lipsesc temporar.

Cuantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea atribuțiilor lucrătorului, care lipsește temporar, se stabilesc de către administrație de comun acord cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației în conformitate cu legislația.

[Art.93 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.93 în redacția Ucazului din 03.02.83]

Articolul 94. Retribuția pentru munca prestată peste orele de program

Retribuția pentru munca prestată peste orele de program în cazul remunerației pe unitate de timp se efectuează pentru primele două pre în mărime de cel puțin 1,5 din salariul tarifar (salariul lunar) stabilit lucrătorului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare – cel puțin în mărime dublă.

Retribuția pentru munca prestată peste orele de program, în cazul remunerației în acord, se efectuează pentru primele două ore în mărime de cel puțin 50% din salariul tarifar al salariatului retribuit pe unitate de timp de categorie respectivă, iar pentru orele următoare – în mărime de cel puțin 100% din acest salariu tarifar.

Compensarea muncii suplimentare cu timp liber nu se permite.

[Art.94 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 95. Compensația pentru munca prestată în ziua de sărbătoare

Munca prestată în ziua de sărbătoare (articolul 70) este retribuită salariaților:

1) care lucrează în acord – cel puțin în mărimea dublă a tarifului în acord;
2) a căror muncă este retribuită pe baza tarifelor de salarizare pe unitate de timp sau zi – cel puțin în mărimea dublă a salariului de unitate de timp sau zi;

3) a căror muncă este retribuită cu salariul lunar – în mărime de cel puțin un salariu pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca în ziua de sărbătoare a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de muncă și de cel puțin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă muncă a fost prestată peste norma lunară.

La dorința salariatului, care a prestat munca în zi de sărbătoare, lui i se poate acorda o altă zi de odihnă.

[Art.95 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 96. Retribuția pentru munca prestată în timp de noapte

Retribuția pentru munca prestată în timp de noapte se stabilește în mărime de cel puțin 1,5 din salariul tarifar (salariul lunar) pe unitate de timp stabilit salariatului.

[Art.96 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 96¹. Dreptul întreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor, la stabilirea suplimentelor de plată și sporurilor cu caracter de compensare și stimulare

Întreprinderile, instituțiile și organizațiile sunt în drept să majoreze sporurile prevăzute în articolele 68, 87, 94, 95 și 96 în mărimi ce depășesc nivelul lor minim stabilit de legislație, precum și să aplice alte suplimente de plată și sporuri cu caracter de compensare și stimulare în limitele mijloacelor proprii (alocate), prevăzute pentru aceste scopuri în contractele colective de muncă (acordurile tarifare) sau în divizele de cheltuieli pentru întreținerea instituțiilor și organizațiilor finanțate din buget.

[Art.96¹ introdus prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 97. Retribuirea muncii în caz de neîndeplinire a normelor de producție, în caz de producere de rebuturi și de întrerupere în muncă, care au avut loc nu din vina salariatului

În caz de neîndeplinire a normelor de producție, în caz de producere de rebuturi și de întrerupere în muncă, care au avut loc nu din vina salariatului, retribuirea se face în proporțiile, prevăzute de legislație.

Articolul 98. Modul de retribuire a muncii în caz de neîndeplinire a normelor de producție

În conformitate cu legislația în caz de neîndeplinire a normelor de producție fără vina salariatului retribuirea se face pentru munca efectiv prestată. În cazul acesta salariul lunar nu poate fi mai mic de două treimi din salariul tarifar în funcție de categoria (leafa), ce i s-a stabilit.

În caz de neîndeplinire a normelor de producție din vina salariatului retribuirea se face potrivit muncii prestate.

[Art.98 în redacția [Ucazului din 08.04.88](#)]

Articolul 99. Modul de retribuire a muncii în caz de producere a rebutului

În conformitate cu legislația în caz de producere a rebutului fără vina salariatului retribuirea muncii prestate la producerea rebutului se face după tarife micșorate. Salariul lunar al salariatului nu poate fi în

aceste cazuri mai mic de două treimi din salariul tarifar în funcție de categoria (leafa), ce i s-a stabilit.

Rebutul de articole, care s-a produs din cauza unui defect interior din materialul prelucrat, precum și rebutul fără vina lucrătorului și care a fost constatat după recepționarea articolului de către organul controlului tehnic este retribuit acestui lucrător la fel ca și articolele bune.

Rebutul total din vina salariatului nu se retribue. Rebutul parțial din vina salariatului se retribue, în funcție de gradul unității producției, după tarife reduse.

[Art.99 în redacția Ucazului din 08.04.88]

Articolul 100. Modul de retribuire a timpului de staționare și în caz de însușire a unor noi procese de producție (produse)

Retribuirea timpului de staționare nu din vina salariatului, în cazul dacă acesta a preîntîmpinat administrația despre o eventuală staționare sau despre începutul staționării, se efectuează în mărime de cel puțin două treimi din salariul tarifar (salariul funcției) pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puțin de un salariu minim pe unitate de timp, stabilit de legislație pentru fiecare oră de staționare.

Modul de înregistrare a staționării produse nu din vina salariatului și mărimea retribuirii concrete se stabilesc în contractele colective de muncă (acordurile tarifare) și în contractele individuale de muncă.

Timpul de staționare din vina salariatului nu se remunerează.

Pentru perioada însușirii de către salariat a unui nou proces de producție (produs) poate să se acorde un supliment de plată pînă la mărimea salariului mediu de mai înainte în modul și în condițiile de contractul colectiv de muncă.

[Art.100 în redacția Legii nr.1315-XII din 02.03.93]

[Art.100 în redacția Ucazului din 08.04.88]

Articolul 101. Menținerea salariului în caz de transferare la o altă muncă permanentă cu o retribuiție mai mică și în caz de permutare

În cazul cînd salariatul este transferat la o altă muncă permanentă cu o retribuiție mai mică, lucrătorul își păstrează cîștigul său mediu de mai înainte în curs de două săptămîni din ziua transferării lui.

În cazurile cînd în urma permutării salariatului (partea a doua a articolului 29) cîștigul se micșorează din cauze ce nu depind de el, se acordă o plată suplimentară pînă la suma salariului mediu precedent în curs de două luni din ziua permutării.

[Art.101 completat prin Ucazul din 08.04.88]

Articolul 102. Termenele de modul de plată a salariului

Salariul se plătește periodic în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv de muncă, în contractul individual de muncă, dar, de regulă, nu mai rar decît de două ori pe lună.

Cu acordul salariatului plata salariului poate fi efectuată prin instituții bancare sau prin transfer poștal pe contul (adresa) indicat de el, cu achitarea obligatorie a acestor servicii din contul întreprinderii, instituției, organizației.

Plata salariului pentru o lucrare ocazională, care durează mai puțin de două săptămîni se efectuează imediat după executarea acestuia.

În cazurile cînd ziua de plată a salariului coincide cu ziua de odihnă sau de sărbătoare, salariul se plătește în ajunul acestor zile.

Salariul pentru timpul concediu se plătește nu mai tîrziu cu 3 zile înainte de începutul concediului.

În cazul decesului salariatului salariul ce i se cuvine i se plătește soțului (soției) copiilor sau părinților lui, iar în lipsa acestora – altor moștenitori în conformitate cu legislația.

Administrația este obligată să înștiințeze salariatul despre condițiile primirii salariului (mărimea salariului, forma retribuiției, modul de calculare, periodicitatea și locul de plată, reținerile).

În fiecare caz în parte administrația este obligată să informeze salariatul despre suma totală a salariului, reținerile efectuate, inducîndu-se mărimea lor și cauzele reținerilor, suma ce i se cuvine s-o primească, precum și să asigure înscrierile respective în documentele de plată.

[Art. 102 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art. 102 modificat prin Ucazul din 05.02.81]

Articolul 102¹. Răspunderea pentru încălcarea termenelor și modului de achitare a salariului

În cazul neachitării, din vina administrației întreprinderii, instituției, organizației, indiferent de tipul de proprietate și formă organizatorico-juridică, a salariului ce i se cuvine salariatului în termenul și modul stabilit în articolul 102 din prezentul Cod. Persoanele cu funcții de răspundere poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare, pînă la destituirea din funcție.

[Art. 102¹ introdus prin [Legea nr.919-XII din 11.07.96](#)]

Articolul 103. Locul de plată a salariului

Salariul se plătește salariatului la locul lui de muncă.

[Art. 103 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 104. Termenele de lichidare a socotelilor în caz de concediere

Dacă nu se consideră cuantumul tuturor sumelor, ce se cuvin salariatului de la întreprindere, instituție, organizație, lichidarea socotelilor se face:

1) în caz de desfacere a contractului individual de muncă cu un lucrător, care continuă să lucreze pînă în ziua concedierii, – în ziua concedierii;

2) în caz de desfacere a contractului individual de muncă cu un lucrător, care nu lucrează pînă în ziua concedierii (în caz de boală, de lipsă nemotivată de la lucru, de privațiune de libertate ș.a.), cel mult în ziua următoare după ce lucrătorul concediat a cerut să i se facă lichidarea socotelilor.

Dacă se contestă cuantumul sumelor, ce se cuvin lucrătorului la concediere, administrația este obligată, în orice caz, să plătească în termenul prevăzut în acest articol suma necontestată de ea.

Articolul 105. Răspunderea pentru reținerea eliberării carnetului de muncă

Dacă eliberarea carnetului de muncă este reținută din vina administrației, lucrătorului i se plătește câștigul mediu pentru tot timpul absenței forțate de la lucru.

[Art. 105 în redacția Ucazului din 08.04.88]

Articolul 106. Carnetele de salarizare

După cinci zile de la angajarea la lucru administrația este obligată să elibereze tuturor salariaților, a căror muncă este retribuită în acord, carnete de salarizare.

În carnetele de salarizare se înscriu condițiile de muncă și calculare cu privire la salariu.

Articolul 107. Deservirea materială, de trai și culturală a salariaților din contul fondurilor sociale de consum

Pe lîngă salariu salariații primesc din contul fondurilor sociale de consum ajutoare pe linia asigurărilor sociale de stat și pensii, bilete pentru sanatorii, case de odihnă și baze de turism, li se asigură asistență medicală gratuită și de învățămînt gratuit, li se fac alte plăți și li se acordă alte înlesniri.

Mijloacele din fondurile sus-arătate se alocă de asemenea pentru construcția de locuințe, școli, instituții social-culturale și medicale, pentru îmbunătățirea deservirii social-culturale a salariaților, precum și pentru întreținerea copiilor în instituțiile preșcolare.

Capitolul VII

NORMELE DE MUNCĂ ȘI TARIFE PENTRU PLATA MUNCII ÎN ACORD

Articolul 108. Normele de muncă

Normele de muncă – normele de producție, de timp, de deservire, de personal – se stabilesc pentru salariați în concordanță cu nivelul atins a tehnicii, tehnologiei, al organizării producției și al muncii.

În condițiile formelor colective de organizare și de retribuire a muncii se pot aplica, de asemenea, norme combinate și complexe.

Normele de muncă urmează să fie înlocuite în mod obligatoriu prin altele noi pe măsura atestării și raționalizării locurilor de muncă, introducerii tehnicii și a tehnologiei noi, acțiunilor tehnico-organizatorice, care asigură creșterea productivității muncii.

Obținerea unui înalt nivel al fabricării producției de către un anumit lucrător, o anumită brigadă pe calea aplicării din proprie inițiativă a unor noi procedee de muncă și a experienței înaintate, perfecționării cu forțele proprii a locurilor de muncă nu constituie un temei pentru revizuirea normelor.

[Art. 108 în redacția Ucazului din 08.04.88]

Articolul 109. Introducerea, înlocuirea și revizuirea normelor de muncă

Introducerea, înlocuirea și revizuirea normelor de muncă se efectuează de către administrație de comun acord cu comitetul sindical.

Despre introducerea noilor norme de muncă salariații trebuie să fie anunțați cel puțin cu o lună înainte.

Administrația este obligată să lămurească lucrătorilor cauzele revizuirii normelor de muncă, precum și condițiile, în care trebuie să se aplice noile norme.

[Art. 109 în redacția Ucazului din 08.04.88]

[Art. 109 modificat prin Ucazul din 05.02.81]

Articolul 110. Înlocuirea și revizuirea normelor unice și a normelor-tip

Înlocuirea și revizuirea normelor unice și a normelor-tip (interramurale, ramurale, departamentale) se efectuează de către organele, care le-au aprobat.

[Art. 110 în redacția Ucazului din 08.04.88]

Articolul 111. Stabilirea tarifelor de retribuirea muncii în acord

La retribuirea muncii în acord tarifele se stabilesc pornind de la categoriile de muncă, salariile tarifare (salariile de funcție) și normele de producție (normele de timp) stabilite.

Tarifal pentru munca plătită în acord se stabilește prin împărțirea tarifului pe oră (pe zi), care corespunde cu categoria muncii prestate, cu norma de producție pe oră (pe zi). Tarifal pentru munca în acord poate fi stabilit de asemenea prin înmulțirea salariului tarifar pe oră (pe zi), care corespunde cu categoria muncii prestate, cu norma de timp în ore sau zile.

Articolul 112. Stabilirea sarcinilor normate și a normelor de deservire

La retribuirea muncii pe unitate de timp se stabilesc pentru salariați sarcini normate. Pentru îndeplinirea anumitor funcții și volume de lucrări pot fi stabilite norme de deservire sau norme ale efectivului de lucrători.

[Art. 112 în redacția Ucazului din 08.04.88]

Articolul 113. Menținerea pentru salariați-inventatori și raționalizatori pe un anumit termen a tarifelor anterioare

Pentru salariați – autori ai invențiilor sau propunerilor de raționalizare, în urma folosirii cărora sunt puse în aplicare tarife mai mici, tarifele anterioare se mențin timp de șase luni la data începerii utilizării acestora. Tarifele anterioare sînt menținute și în cazurile cînd inventatorul sau raționalizatorul n-a prestat mai înainte o muncă, pentru care normele și tarifele au fost schimbate în legătură cu aplicarea propunerii sale și a fost trecut la această muncă după prezentarea propunerii.

Pentru ceilalți lucrători care au acordat inventatorul sau raționalizatorului ajutor la aplicarea invenției, propunerii, se mențin tarifele anterioare în curs de trei luni.

Articolul 114. Asigurarea condițiilor normale de muncă pentru îndeplinirea normelor de producție

Administrația este obligată să asigure condiții normale de muncă, pentru ca salariații să-și îndeplinească normele de producție. Aceste condiții sînt:

1) starea bună a mașinilor, mașinilor-unelte și dispozitivelor;

- 2) asigurarea la timp a documentației tehnice;
- 3) calitatea corespunzătoare a materialelor și instrumentelor, necesare pentru îndeplinirea muncii, precum și aprovizionarea la timp cu ele;
- 4) aprovizionarea la timp a producției cu energie electrică, gaz și alte surse de alimentare cu energie;
- 5) condiții de muncă fără pericol și sănătoase (respectarea regulamentului și normelor cu privire la tehnica securității, lumina necesară, încălzirea, ventilarea, lichidarea urmărilor dăunătoare ale zgomotului, radiațiilor, vibrațiilor și altor factori, care au acțiune negativă asupra sănătății lucrătorilor, ș.a.m.d.).

Articolul 115.

[Art.115 exclus prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Capitolul VIII GARANȚIILE ȘI COMPENSAȚIILE

Articolul 116. Garanțiile pentru salariații aleși în funcții electivă în organele de stat

Salariații eliberați din serviciu în legătură cu alegerea lor în funcții electivă în organele de stat, primesc, după terminarea împlinirii lor în funcția electivă, muncă (funcția) anterioară, iar în caz dacă aceasta lipsește – o altă muncă (funcție) de valoare egală la aceeași sau, cu consimțământul salariatului, la altă întreprindere, instituție, organizație.

[Art.116 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 117. Garanțiile pentru salariați în timpul îndeplinirii îndatoririlor de stat sau obștești

În timpul îndeplinirii îndatoririlor de stat sau obștești, dacă în conformitate cu legislația aceste îndatoriri pot fi îndeplinite în timpul de muncă, salariaților li se garantează păstrarea locului de muncă (funcției) și a câștigului mediu.

Câștigul mediu se păstrează în cazurile îndeplinirii următoarelor îndatoriri de stat sau obștești:

- 1) prezentarea prin citare la organele de cercetare penală, de anchetă preliminară, la procuror și la instanța de judecată în calitate de martor, victimă, expert, specialist, traducător, asistent;
- 2) participarea la lucrările comisiei pentru stabilirea pensiilor de pe lângă organele muncii și protecției sociale și la lucrările consiliilor de expertiză medicală a vitalității (C.E.M.V.) în calitate de membru al acestor comisii, repartizați de organizațiile sindicale;
- 3) prezentarea prin citare la organele muncii și protecției sociale în calitate de martori pentru a face depoziii cu privire la vechimea în muncă;
- 4) participarea ca membri ai echipelor voluntare de pompieri la lichidarea incendiului sau avariei;
- 5) îndeplinirea altor îndatoriri de stat sau obștești – în cazurile prevăzute de legislație.

La sustragerea salariului de la munca de bază, în cazurile neprevăzute de legislație, salariul se plătește sau se compensează de către îndeplinirea, instituția, organizația ale cărei sarcini el le îndeplinește în mărime de cel puțin un salariu mediu la locul de muncă de bază.

[Art.117 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.117 modificat prin [Ucazul nr.691-X din 05.02.81](#)]

Articolul 118. Garanțiile și înlesnirile pentru salariații chemați să-și satisfacă serviciul militar

Salariații chemați să-și satisfacă serviciul militar se bucură de garanțiile și înlesnirile prevăzute de legislație.

[Art.118 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 119. Garanțiile și compensațiile pentru salariații, trimiși să-și ridice calificarea

Pentru salariații, trimiși să-și ridice calificarea cu scoatere din producție, să păstrează locul de muncă (funcția) și plățile, prevăzute de lege.

Articolul 120. Garanțiile pentru salariații, trimiși pentru examen în instituțiile medicale

În timpul aflării la examen în instituțiile medicale salariații, obligați să treacă acest examen (articolele 161 și 184), își păstrează câștigul mediu la locul de muncă.

Articolul 121. Garanție pentru salariații, care sînt donatori

Administrația este obligată să dea voie fără nici o piedică salariaților în instituțiile de ocrotire a sănătății în ziua examenului medical și în ziua donării sîngelui pentru transfuzie, menținîndu-le-se câștigul mediu.

Salariații care sînt donatori, primesc imediat după fiecare zi de donare a sîngelui pentru transfuzie o zi de odihnă, menținîndu-li-se câștigul mediu. Cu consimțămîntul lucrătorului această zi se adaugă la concediul anual.

Articolul 122. Garanțiile pentru salariații-inventatori și raționalizatori

Salariatul-autor al invenției sau al propunerii de raționalizare are dreptul de a participa pe baze contractuale la lucrările de pregătire pentru a pune în aplicare invenția sau propunerea de raționalizare. În scopul participării la pregătirea punerii în aplicare a invenției sau a propunerii de raționalizare acesta poate fi eliberat complet sau parțial pe un timp de la lucrul de bază fiind retribuit în mărime nu mai mică de câștigul mediu.

La executarea lucrului de pregătire a invenției sau a propunerii de raționalizare pentru a fi aplicată în afara locului permanent de lucru autorului i se păstrează locul de muncă (funcția), vechimea în muncă neîntreruptă și vechimea în muncă după specialitate, dreptul la concediu alte drepturi și investiții stabilite la locul permanent de lucru. Pentru timpul executării lucrului menționat se încheie contract individual de muncă cu plata muncii în funcție de complexitatea lucrărilor executate.

[Art.122 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 123. Garanțiile și compensațiile în caz de deplasare și de transferare la muncă într-o altă localitate

Salariații au dreptul la plata cheltuielilor și la primirea altor compensații în legătură cu deplasările de serviciu, transferare, angajare sau trimitere la muncă într-o altă localitate.

Pentru lucrătorii delegați se păstrează în cursul întregii durate a deplasării locul de muncă (funcția) și câștigul mediu.

Salariații, trimiși în deplasare de serviciu, primesc: diurnă pentru timpul aflării în delegație, cheltuielile pentru închirierea încăperii de locuit, cheltuielile de transport pînă la locul de destinație dus și întors.

Salariaților, în cazul transferării la un alt serviciu, dacă lucrul acesta e legat de mutarea într-o altă localitate, li se plătesc: costul drumului lucrătorului și al membrilor familiei; cheltuielile pentru transportul avutului; diurnă pentru timpul aflării în drum; indemnizație unică pentru lucrătorul însuși și pentru fiecare membru al familiei care se mută; salariul pentru zilele de pregătire de drum și de instalare la domiciliul nou, dar nu mai mult decît pentru șase zile, precum și pentru timpul aflării în drum.

Salariaților, care se mută în legătură cu angajarea lor (după o înțelegere prealabilă) la lucru într-o altă localitate, li se plătesc compensații și li se acordă garanțiile, indicate în partea a patra a prezentului articol, în afară de plata indemnizației unice, care li se poate plăti acestor lucrători în urma convenției între părți.

Cuquanturile compensațiilor, modul plătirii lor și acordării de garanții salariaților, indicați în partea a doua, a treia, a patra și a cincia ale prezentului articol, precum și garanțiile și compensațiile persoanelor în caz de mutare a lor într-o altă localitate în legătură cu trimiterea la lucru după absolvirea instituției de învățămînt, a aspiranturii, a ordinaturii clinice sau în cadrul angajării planificate ori al promoției obștești se stabilesc de legislație.

[Art.123 modificat prin Ucazul nr.1885-X din 05.08.82]

Articolul 124. Compensații pentru uzura instrumentelor, care aparțin salariaților

Salariații, care folosesc instrumentele lor pentru nevoile întreprinderii, instituției, organizației, au dreptul la primirea unei compensații pentru uzura (amortizarea) instrumentelor lor.

Cuquantumul și modul de plată a acestei compensații se stabilește de administrația de comun acord cu salariatul și comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației, dacă cuantumul și modul de plată a compensației nu sînt stabilite în mod centralizat.

Articolul 125. Limitarea răspunderii materiale a salariaților pentru paguba pricinuită întreprinderii, instituției, organizației

Răspunderea materială pentru paguba, pricinuită întreprinderii, instituției, organizației în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă, se pune în sarcina salariatului, dacă această pagubă a fost pricinuită din vina lui. Această răspundere, de regulă, este limitată la o anumită parte a cîștigului salariatului și nu trebuie să depășească mărimea deplină a pagubei pricinuite, cu excepția cazurilor, prevăzute de legislație (articolul 126).

La stabilirea valorii pagubei se ia în considerație numai paguba directă: veniturile nerealizate nu se iau în considerație.

Este interzis de a pune în sarcina salariatului răspunderea pentru paguba, care poate fi trecută în categoria riscului economic de producție normal.

[Art.125 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.125 completat prin Ucazul din 17.06.86]

Articolul 125¹. Repararea benevolă de către salariați a pagubei, pricinuite întreprinderii, instituției, organizației

Salariatul, care a pricinuit o pagubă, poate s-o repare de bună voie în întregime sau în parte. Cu consimțămîntul administrației, lucrătorul poate să transmită pentru repararea pagubei pricinuite bunuri de valoare egală sau să îndrepte ceea ce a fost deteriorat.

[Art.125¹ în redacția Ucazului din 15.09.77]

Articolul 126. Garanțiile privind răspunderea materială a salariaților pentru paguba, pricinuită întreprinderii, instituției, organizației

Pentru paguba pricinuită întreprinderii, instituției, organizației în cadrul îndeplinirii îndatoririlor de muncă, salariații, din vina cărora a fost pricinuită paguba, poartă răspunderea materială egală cu paguba reală directă, dar nu mai mult de cîștigul lor mediu lunar.

Răspunderea materială, care depășește cîștigul mediu lunar, se admite numai în cazurile, prevăzute de legislația.

[Art.126 modificat prin Ucazul din 17.06.86]

[Art.126 modificat prin Ucazul din 25.08.83]

Articolul 127.

[Art.127 exclus prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.127 modificat prin Ucazul din 17.06.86]

[Art.127 modificat prin Ucazul din 25.08.83]

Articolul 128. Cazurile de răspundere materială deplină a salariaților

În conformitate cu legislația salariații poartă răspundere materială în mărimea deplină a pagubei, pricinuite din vina lor întreprinderii, instituției, organizației, în următoarele cazuri:

1) cînd între lucrători și întreprindere, instituție, organizație a fost încheiat, în conformitate cu articolul 128¹ din prezentul Cod, un contract scris, prin care lucrătorul și-a asumat răspundere materială deplină pentru neasigurarea integrității bunurilor și altor valori, care i-au fost predate pentru păstrare sau pentru alte țeluri;

2) cînd lucrătorul a primit bunurile și alte valori spre decontare pe baza unei procuri unice sau pe baza altor documente unice;

3) cînd paguba a fost pricinuită de acțiunile criminale ale salariatului, stabilite de sentința instanței de judecată;

4) cînd paguba este pricinuită de un lucrător, aflat în stare de ebrietate;

5) cînd paguba a fost pricinuită prin lipsuri, distrugerea intenționată sau degradarea intenționată a materialelor, semifabricatelor, produselor (producției), inclusiv în timpul confecționării lor, precum și a instrumentelor, aparatelor de măsurat, îmbrăcăminte speciale și altor obiecte, pe care întreprinderea, organizația le-a eliberat lucrătorului în folosință;

6) cînd în conformitate cu legislația lucrătorului îi revine răspunderea materială deplină pentru paguba, pricinuită întreprinderii, instituției, organizației în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă;

7) cînd paguba a fost pricinuită nu în timpul îndeplinirii îndatoririlor de muncă.

Conducătorii de întreprinderi, instituții, organizații, și adjuncții lor, șefii serviciilor contabile, contabilii-șefi, conducătorii de subdiviziuni ale întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor și adjuncții lor poartă răspundere materială în mărimea deplină a prejudiciului cauzat statului din vina lor, dacă prejudiciul este cauzat ca urmare a: consumului ilicit de valori materiale și mijloace bănești, irosirii (folosirii nejustificate) a investițiilor, subvențiilor, creditelor, acordate întreprinderii, instituției, organizației, ținerii incorecte a evidenței contabile și păstrării incorecte a valorilor materiale și a mijloacelor bănești, precum și în alte cazuri prevăzute de legislație.

[Art.128 modificat prin [Legea nr.891-XIII din 21.06.96](#)]

[Art.128 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.128 completat prin Ucazul din 28.08.83]

Articolul 128¹. Contractele scrise cu privire la răspunderea materială deplină

Contracte scrise cu privire la răspunderea materială deplină pot fi încheiate de întreprindere, instituție, organizație cu lucrători (care au împlinit vârsta de 18 ani), care ocupă funcții sau execută lucrări, legate nemijlocit de păstrarea, prelucrarea, vânzarea (livrarea), transportul sau folosirea în procesul de producție a valorilor ce le-au fost transmise. În conformitate cu legislația lista acestor funcții și lucrări, precum și contractul-tip cu privire la răspunderea materială individuală deplină se aprobă în modul stabilit.

[Art.128¹ modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.128¹ în redacția Ucazului din 15.09.77]

Articolul 128². Răspunderea materială colectivă (de brigadă)

Dacă salariații execută în comun diferite feluri de lucrări, legate de păstrarea, prelucrarea, vânzarea (livrarea), transportul sau folosirea în procesul de producție a valorilor ce le-au fost predate, cînd este imposibil de a delimita răspunderea materială a fiecărui lucrător și de a încheia cu el un contract cu privire la răspunderea materială deplină, poate fi introdusă răspunderea materială colectivă (de brigadă).

Răspunderea materială colectivă (de brigadă) se instituie de către administrația, de comun acord cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației. Contractul scris cu privire la răspunderea materială colectivă (de brigadă) se încheie de către întreprindere, instituție, organizație și toți membrii colectivului (brigăzii).

Lista lucrărilor, la îndeplinirea cărora poate fi introdusă răspunderea materială colectivă (de brigadă), condițiile aplicării ei, precum și contractul-tip cu privire la răspunderea materială colectivă (de brigadă) se aprobă, în conformitate cu legislația în modul stabilit.

[Art.128² modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.128² modificat prin Ucazul din 05.02.81]

[Art.128² în redacția Ucazului din 15.09.77]

Articolul 128³. Stabilirea mărimii pagubei, pricinuite întreprinderii, instituției, organizației

Mărimea pagubei, pricinuite întreprinderii, instituției, organizației, se stabilește după pierderile efective, pe baza datelor evidenței contabile, pornind de la valoarea de inventar (prețul de cost) a valorilor materiale, scăzîndu-se uzura după normele stabilite.

În caz de sustragere, lipsuri, distrugerea intenționată sau deteriorarea intenționată a valorilor materiale paguba se stabilește pornind de la prețurile din localitatea respectivă la data pricinuirii pagubei.

La întreprinderile de alimentație publică (la unități de producție și la bufete) și în comerțul de comision mărimea pagubei pricinuite prin sustragere sau lipsuri de produse și de mărfuri, se stabilește după prețurile, fixate pentru vânzarea (realizare) acestor produse și mărfuri.

Mărimea despăgubirilor pentru paguba, pricinuită din vina cîtorva lucrători, se stabilește pentru fiecare din ei, ținîndu-se seama de gradul de vină, de felul și limita răspunderii materiale a fiecăruia.

[Art. 128³ modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art. 128³ modificat prin Ucazul din 05.02.81]

[Art. 128³ în redacția Ucazului din 15.09.77]

Articolul 129. Ordinea de reparare a pagubei

Repararea pagubei de către salariați în proporții ce nu depășesc salariul mediu lunar, se face pe baza unei dispoziții a administrației, iar de către conducătorii de întreprinderi, instituții, organizații, și de către locuitorii lor – pe baza unei dispoziții a organului ierarhic superior prin reținere din salariul lucrătorului. Dispoziția administrației sau a organului ierarhic superior trebuie să fie făcută nu mai tîrziu decît în termen de două săptămîni din ziua constatării pagubei pricinuite de lucrător și să fie pusă în executare nu mai înainte decît după șapte zile din ziua în care i s-a comunicat despre aceasta lucrătorului. Dacă lucrătorul nu este de acord cu reținerea sau cu mărimea ei, litigiul de muncă se examinează, la cererea lui, în modul prevăzut de legislație.

În celelalte cazuri repararea pagubei se face prin intentarea de către administrație a unei acțiuni la judecătoria norodnică raională (orășenească).

Dacă administrația, a făcut reținere din salariu lucrătorului încălcînd modul stabilit, organul pentru soluționarea litigiilor de muncă adoptă referitor la plîngerea lucrătorului, o hotărîre cu privire la restituirea sumei reținute ilegal.

Urmărirea pe cale judecătorească a pagubei materiale de la conducătorii întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor și de la locuitorii lor se face pe baza unei acțiuni a organului superior sau pe baza cererii procurorului.

Repararea pagubei se face indiferent de tragerea lucrătorului la răspundere disciplinară, administrativă sau penală pentru acțiunea (infracțiunea), prin care paguba a fost pricinuită întreprinderii, instituției, organizației.

[Art. 129 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art. 129 modificat prin Ucazul din 17.06.86]

[Art. 129 modificat prin Ucazul din 25.08.83]

[Art. 129 modificat prin Ucazul din 15.09.77]

Articolul 130. Îndatoririle administrației, salariaților de a asigura integritatea bunurilor întreprinderii, instituției, organizației

Administrația este obligată să creeze salariaților condițiile, necesare pentru muncă normală și asigurarea integrității depline a bunurilor ce le sînt încredințate.

Salariații sînt obligați să aibă o atitudine plină de grijă față de bunurile întreprinderii, instituției, organizației și să ia măsuri pentru revenirea pagubei.

[Art. 130 în redacția Ucazului din 15.09.77]

Articolul 131. Luarea în considerație a situației concrete și a stării materiale a lucrătorului, cînd se pune pe seama lui răspunderea materială

La stabilirea valorii pagubei ce trebuie reparată, instanța de judecată ia în considerație paguba reală directă, gradul de vină a lucrătorului, starea lui materială și situația concretă în care a fost pricinuită paguba. Dacă paguba este o urmare nu numai a comportării culpabile a lucrătorului, ci și a lipsei condițiilor pentru asigurarea integrității valorilor materiale, cuantumul despăgubirilor trebuie să fie micșorat corespunzător.

Micșorarea mărimii despăgubirilor este interzisă, dacă paguba a fost pricinuită printr-o infracțiune, săvârșită din interes material.

[Art.131 modificat prin Ucazul din 15.09.77]

Articolul 132. Limitarea reținerilor din salariu

Reținerile din salariul salariaților se pot face numai în cazurile, prevăzute de legislație.

Reținerile din salariul salariaților pentru plata datoriilor lor către întreprinderea, instituția, organizația, în care ei lucrează, se pot face pe baza ordinului (dispoziției) administrației:

1) pentru restituirea avansului, eliberat în contul salariului; pentru restituirea sumelor, plătite în plus în urma unor greșeli de calcul; pentru acoperirea avansului necheltuit și nerestituit la timp, eliberat pentru deplasare de serviciu sau transferare într-o altă localitate ori pentru nevoi gospodărești, dacă lucrătorul nu contestă temeiul și cuantumul reținerilor. În aceste cazuri administrația are dreptul să facă dispoziția de reținere nu mai târziu decât în termen de o lună din ziua expirării termenului, stabilit pentru restituirea avansului, achitarea datoriei, sau din ziua plății greșit calculate. Dacă acest termen a fost omis sau lucrătorul contestă temeiul sau cuantumul reținerii, urmărirea datoriei se face pe cale judecătorească;

2) în caz de concediere a salariatului înainte de expirarea anului de muncă, în contul căruia el a primit de acum concediu, – pentru zilele nelucrate ale concediului. Reținerea pentru aceste zile nu se face, dacă lucrătorul este concediat pe baza temeiurilor, arătate în punctele, 3,5 și 6 ale articolului 33 și în punctele 1,2 și 5 ale articolului 38 din prezentul Cod, în caz de trimitere la învățătură, precum și în legătură cu plecarea la pensie;

3) pentru repararea pagubei pricinuite din vina salariatului întreprinderii, instituției, organizației (partea întâi a articolului 129).

Salariul, plătit în plus lucrătorului de către administrație (inclusiv în cazul aplicării greșite a legii), nu poate să fie urmărit de la el, cu excepția cazurilor unei greșeli de calcul.

[Art.132 modificat prin Ucazul nr.2857-X din 25.08.83]

Articolul 133. Limitarea cuantumurilor reținerilor din salariu

La fiecare plată a salariului cuantumul total al tuturor reținerilor nu poate să depășească douăzeci de procente, iar în cazurile special prevăzute de legislație – cincizeci procente din salariul, care se cuvine să fie plătit salariatului.

În caz de reținere din salariul pe baza a câtorva acte executorii salariatului i se păstrează în orice caz cincizeci procente din salariu.

Limitările, prevăzute de părțile întâi și a doua ale prezentului articol, nu se extind asupra reținerii din salariu în caz de urmărire a pensiei alimentare pentru întreținerea copiilor minori.

Dacă suma realizată prin urmărirea salariatului nu este suficientă pentru satisfacerea tuturor pretențiilor urmăritorilor, această sumă se distribuie între ei în mod și în ordinea, prevăzute de articolele 416-421 din Codul de procedură civilă al Republicii Moldova.

[Art.133 modificat prin [Legea nr.205-XIV din 25.11.98](#)]

[Art.133 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 134. Interzicerea reținerilor din unele sume, care urmează să fie plătite salariaților

Nu se admit rețineri din preavizul de concediere, plățile de compensație și alte plăți, care, conform legii, nu pot fi urmărite.

Capitolul IX DISCIPLINA MUNCII

Articolul 135. Îndatoririle salariaților

Salariații sînt obligați să muncească cinstit și conștiincios, să respecte disciplina muncii, să execute la timp și punctual dispozițiile administrației, să ridice productivitatea muncii, să îmbunătățească calitatea protecției, să respecte disciplină tehnologică, regulile privitoare la protecția muncii, tehnica securității și igienei în producție, să aibă o atitudine gospodărească față de averea întreprinderii, instituției,

organizației.

[Art. 135 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 136. Asigurarea disciplinei muncii

Disciplina muncii se asigură la întreprinderi, instituții, organizații prin cererea condițiilor organizatorice și economice necesare pentru munca normală de înaltă productivitate, prin atitudinea conștientă față de muncă, prin metode de convingere, de educație, precum și prin recompensă pentru muncă conștiincioasă. În colectivele de muncă se creează o atmosferă de intoleranță față de abaterile de la disciplina muncii, de o riguroasă exigență tovărășească față de lucrătorii, care nu-și îndeplinesc în mod conștiincios îndatoririle de muncă, față de unii lucrători neconștiincioși se aplică în caz de necesitate măsuri de înfrîmire disciplinară și obștească.

[Art. 136 modificat prin [Ucazul din 08.04.88](#)]

[Art. 136 în redacția [Ucazului din 01.11.84](#)]

Articolul 137. Îndatoririle administrației

Administrația este obligată să organizeze în mod rațional munca salariaților, să creeze condițiile pentru creșterea productivității muncii, să asigure disciplina muncii și disciplina în producție, să respecte neabătut legislația muncii și regulamentul de protecție a muncii, să aibă o atitudine plină de atenție față de nevoile și cerințele lucrătorilor, să îmbunătățească condițiile lor de muncă și de trai.

Articolul 138. Regulile de ordine interioară a muncii. Statutele și regulamentele disciplinare

Programul de muncă la întreprinderi în instituții și organizații este determinat de regulile de ordine interioară de muncă de adunarea generală (conferința) a colectivului de muncă al întreprinderii, instituției, organizației la propunerea administrației.

În unele ramuri ale economiei naționale se aplică, pentru anumite categorii de salariați, statute și regulamente disciplinare.

[Art. 138 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art. 138 modificat prin [Ucazul din 01.11.84](#)]

Articolul 139. Încurajări pentru succese în muncă

Pentru îndeplinirea pilduitoare a îndatoririlor de muncă, ridicarea productivității muncii, îmbunătățirea calității producției, munca îndelungată și ireproșabilă, inovație în muncă și pentru alte realizări în muncă se aplică următoarele încurajări:

- 1) mulțumire;
- 2) acordarea unui premiu;
- 3) distingerea cu un cadou de preț;
- 4) distingerea cu diplomă de onoare;
- 5) înscrierea în Cartea de onoare, pe Panoul de onoare.

Regulamentul de ordine interioară a muncii și statutele regulamentele disciplinare pot să prevadă și alte încurajări.

[Art. 139 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 140. Modul de aplicare a încurajărilor

Încurajările se aplică de către administrație împreună sau de acord cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației.

Încurajările se anunță prin ordin sau dispoziție, se aduc la cunoștința întregului colectiv și se înscriu în carnetul de muncă al lucrătorului.

Articolul 141. Avantajele și înlesnirile acordate salariaților, care își îndeplinesc cu succes și conștiincios îndatoririle de muncă

Salariaților, care își îndeplinesc cu succes și conștiincios îndatoririle de muncă, li se acordă în

primul rînd avantaje și înlesniri în domeniul deservirii social-culturale, locative și de trai (locuri în sanatoriu și case de odihnă, îmbunătățirea condițiilor locative ș.a.). Acelor lucrători li se acordă de asemenea avantaj și la avansarea în muncă.

Articolul 142. Încurajări pentru deosebite merite de muncă

Pentru deosebite merite de muncă salariații sînt recomandați organelor ierarhic superioare pentru încurajare, decorare cu ordine, medalii, diplome de onoare, inclusiv și pentru conferirea titlurilor onorifice și a titlului de cel mai bun lucrător în profesia respectivă.

Articolul 143. Sancțiuni pentru încălcarea disciplinei muncii

Pentru încălcarea disciplinei muncii administrația aplică următoarele sancțiuni disciplinare:

- 1) observație;
- 2) muștrare;
- 3) muștrare aspră;
- 4) concediere (punctele 3,4,7 și 8 ale articolului 38).

Legislația cu privire la răspunderea disciplinară, statutele și regulamentele disciplinare pot să prevadă pentru unele categorii de salariați și alte sancțiuni disciplinare.

[Art. 143 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art. 143 modificat prin Ucazul din 08.04.88]

[Art. 143 modificat prin Ucazul din 17.06.86]

[Art. 143 modificat prin Ucazul din 25.08.83]

Articolul 143¹. Organele împuternicite să aplice sancțiuni disciplinare

Sancțiunea disciplinară se aplică de organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a salariatului respectiv.

Salariaților care poartă răspundere disciplinară conform statutelor, regulamentelor și altor acte legislative cu privire la disciplina, li se pot aplica sancțiuni disciplinare, de asemenea și de organele ierarhic superioare față de organele indicate în alineatul întâi al prezentului articol.

Salariații care dețin funcții electivă pot fi concediați numai prin hotărîrea organului de care au fost aleși și numai în temeiurile prevăzute de legislație.

[Art. 143¹ introdus prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 144. Termenul pentru aplicarea sancțiunii disciplinare

Sancțiunea disciplinară se aplică de către organele prevăzute în articolul 143 (1) imediat după constatarea abaterii, dar nu mai tîrziu de o lună după ziua constatării ei, fără a socoti timpul, cînd lucrătorul a fost bolnav sau se află în concediu. Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată după trecerea a șase luni din ziua săvîrșirii abaterii, iar în urma reviziei sau a controlului activității economice și financiare cel mai tîrziu după doi ani de la data săvîrșirii ei. În termenele fixate nu se include durata de procedură penală.

[Art. 144 completat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 145. Modul de aplicare a sancțiunilor disciplinare și de atacare a lor

Pînă la aplicarea sancțiunii disciplinare salariatului trebuie să se ceară explicație scrisă. Refuzul de a o da se fixează într-un proces-verbal.

Pentru o singură abatere poate fi aplicată numai o singură sancțiune disciplinară.

La aplicarea sancțiunii disciplinare trebuie să se țină seama de gravitatea abaterii săvîrșite, de împrejurările în care ea a fost săvîrșită, de comportarea anterioară a salariatului, de atitudinea lui față de muncă.

Ordinul (dispoziția) sau hotărîrea referitoare la aplicarea sancțiunii disciplinare, cu indicarea motivelor de aplicare a ei, se declară (se comunică) salariatului, care a fost supus pedepsei, contra semnătură.

Sanctiunea disciplinară poate fi atacată în modul stabilit de legislație.

[Art. 145 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 146. Anularea sancțiunii disciplinare

Dacă în curs de un an de la data aplicării sancțiunii disciplinare nu se va aplica salariatului o nouă sancțiune disciplinare, se consideră, că aceasta nu a fost supus sancțiunii disciplinare.

Organul care a aplicat sancțiunea disciplinară poate s-o anuleze pînă la expirarea anului din proprie inițiativă, prin demersul nemijlocit al conducătorului sau al colectivului de muncă dacă cel sancționat nu a comis o nouă abatere și s-a manifestat ca lucrător conștiincios.

În termenul acțiunii sancțiunii disciplinare, măsuri de stimulare către salariat nu se aplică.

[Art. 146 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 147. Transmiterea chestiunii cu privire la încălcarea disciplinei muncii spre examinare colectivului de muncă

Administrația are dreptul ca, în loc să aplice o sancțiune disciplinară, să transmită chestiunea cu privire la încălcarea disciplinei muncii spre examinare colectivului de muncă.

[Art. 147 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art. 147 în redacția [Ucazului din 01.11.84](#)]

Capitolul X PROTECȚIA MUNCII

Articolul 148. Asigurarea unor condiții de muncă sănătoase și fără pericol

Întreprinderile, instituțiile, organizațiile sînt obligate să asigure pentru toți salariații condiții de muncă sănătoase și nepericuloase și poartă răspundere în modul stabilit pentru dauna pricinuită sănătății lor.

Administrația este obligată să introducă mijloacele moderne ale tehnicii securității, care să preîntîmpine accidentele de muncă, și să asigure condiții sanitaro-igienice, care să prevină apariția de boli profesionale în rîndurile salariaților.

Administrația nu are dreptul să ceară lucrătorului îndeplinirea unei munci, care prezintă o primejdie evidentă pentru viață.

[Art. 148 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art. 148 completat prin [Ucazul din 01.11.84](#)]

Articolul 149. Respectarea regulilor de protecție a muncii la construirea și exploatarea clădirilor de producție, construcțiilor și utilajului

Clădirile de producție, construcțiile, utilajul, procesele tehnologice trebuie să corespundă regulilor, care asigură condiții de muncă sănătoase și fără pericol.

Aceste reguli includ folosirea rațională a teritoriului și a clădirilor de producție, exploatarea rațională a utilajului și organizarea justă a proceselor tehnologice, protecția lucrătorilor de acțiunea condițiilor de muncă vătămătoare, întreținerea clădirilor de producție și a locurilor de muncă în corespundere cu normele și regulile sanitaro-igienice, amenajarea de clădiri sanitare și de trai.

La proiectarea, construirea și exploatarea clădirilor de producție și a construcțiilor trebuie să fie respectate regulamentul și normele cu privire la protecția muncii.

Proiectele de mașini, mașini-unelte și alte utilaje de producție trebuie să corespundă regulilor cu privire la tehnica securității și igienei în producție.

Articolul 150. Interzicerea dării în exploatare a întreprinderilor, care nu corespund regulilor cu privire la protecția muncii

Nici o întreprindere, secție, sector ori altă unitate de producție nu pot fi recepționate și date în exploatare, dacă la ele nu sînt asigurate condiții de muncă sănătoase și fără pericol.

Darea în exploatare a unor obiective de producție noi sau reconstruite nu se admite fără autorizația organelor, care exercită controlul sanitar și tehnic de stat, a organelor și inspectoratelor de stat care

exercită supravegherea și controlul asupra respectării regulilor de protecție a muncii (articolul 254).

[Art. 150 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art. 150 modificat prin Ucazul din 27.04.84]

Articolul 151. Interzicerea lansării în producție în serie a modelelor de noi mașini și de alt utilaj, care corespund regulilor cu privire la protecția muncii

Nici un model de mașină nouă, de mecanism și de alt utilaj de producție nou nu poate fi lansat în producția în serie, dacă el nu corespunde regulilor cu privire la protecția muncii.

Articolul 152. Regulamentul cu privire la protecția muncii, obligator pentru administrație

Administrația este obligată să asigure utilarea tehnică corespunzătoare a tuturor locurilor de muncă și să creeze la ele condiții de lucru care să corespundă regulilor de protecție a muncii (normelor de tehnică a securității normelor și regulilor sanitare etc.). Regulile de protecție a muncii (unice pentru toate ramurile economiei naționale sau interramurale) se aprobă de Guvern sau, din însărcinarea acestuia, de alte organe de stat de comun acord cu organele sindicale.

Normele, standardele, regulile și funcțiunile privind protecția muncii se elaborează și se aprobă în modul stabilit de Guvern și sunt executorii pentru toți salariații întreprinderilor.

Dacă regulamentul nu cuprinde dispoziții, a căror respectare la efectuarea lucrărilor este necesară pentru asigurarea securității muncii administrația, de comun acord cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației ia măsuri, care să asigure securitatea muncii.

[Art. 151 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art. 151 modificat prin Ucazul din 05.02.81]

Articolul 153. Instructajul salariaților cu privire la tehnica securității și igiena în producție. Controlul asupra respectării instrucțiilor cu privire la protecția muncii

În sarcina administrației se pune îndeplinirea instructajului salariaților cu privire la tehnica securității, igiena în producție, paza contra incendiilor și alte reguli de protecție a muncii, precum și controlul permanent asupra respectării de către lucrători a tuturor dispozițiilor instrucțiunii cu privire la protecția muncii.

Articolul 154. Instrucțiunile cu privire la protecția muncii, obligatoare pentru salariați

Salariații sînt obligați să respecte instrucțiunile cu privire la protecția muncii, care stabilesc regulile de executare a lucrărilor și de comportare în clădirile de producție și pe șantierele de construcție. Aceste instrucții se elaborează și se aprobă de către administrație împreună cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației, Ministerele și departamentele de comun acord cu organele sindicale respective, iar în cazurile necesare și cu organele respective ale inspecției de stat (articolul 254), pot să aprobe instrucțiuni-tip cu privire la protecția muncii pentru muncitorii de profesiile principale.

Salariații sînt obligați de asemenea, să respecte regulile stabilite de comportare cu mașinile și mecanismele, să folosească mijloacele de protecție individuală, care le-au fost eliberate.

Colectivele de muncă controlează respectarea de către toți lucrătorii a regulilor și instrucțiunilor în ce privește protecția muncii la întreprinderi, instituții, organizații.

[Art. 154 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art. 154 modificat prin Ucazul din 01.11.84]

[Art. 154 modificat prin Ucazul din 05.02.81]

Articolul 155. Mijloacele pentru măsurile de protecție a muncii și modul de folosire a lor

Pentru îndeplinirea măsurilor de protecție a muncii se repartizează în ordine stabilită mijloacele și materialele necesare. Este interzisă cheltuirea acestor mijloace și materiale pentru alte țeluri.

Modul folosirii mijloacelor și materialelor sus-arătate este prevăzut în contractele colective de muncă sau în acordurile cu privire la protecția muncii, încheiate între administrație și comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației.

Colectivele de muncă controlează folosirea mijloacelor destinate protecției muncii.

[Art. 155 modificat prin Ucazul din 01.11.84]

Articolul 156. Eliberarea îmbrăcăminte speciale și a altor mijloace de protecție individuală

La lucrările cu condiții de muncă vătămătoare, precum și la lucrările, care se efectuează în condiții de temperatură deosebite sau care sînt legate de murdărire, salariaților li se eliberează gratuit, pe baza unor norme stabilite, îmbrăcăminte specială, încălțăminte specială și alte mijloace de protecție individuală.

Administrația este obligată să asigure păstrarea, spălatul, uscarea, dezinfectarea, degazarea, dezactivarea și reparația îmbrăcăminte speciale, încălțăminte speciale și altor mijloace de protecție individuală, eliberate salariaților.

Articolul 157. Eliberarea săpunului și substanțelor dezinfectante

La lucrările, legate de murdărire, se eliberează gratuit, după normele stabilite, săpun. la lucrările, unde este posibilă acțiunea asupra pielii a unor substanțe dăunătoare, se eliberează gratuit, după normele stabilite, mijloace de spălare și dezinfectante.

Articolul 158. Eliberarea laptelui și a alimentației dietice – de protecție

La lucrările cu condiții de muncă vătămătoare se eliberează salariaților gratuit, după normele stabilite, lapte sau alte produse alimentare de aceeași valoare.

La lucrările cu condiții de muncă deosebit de vătămătoare se eliberează gratuit, după normele stabilite, alimentația dietetică – de protecție.

Articolul 159. Asigurarea lucrătorilor din secțiile de prelucrare la cald cu apă gazoasă sărată

Administrația este obligată să aprovizioneze gratuit pe lucrătorii secțiilor de prelucrare la cald cu apă gazoasă sărată.

Secțiile și sectoarele de producție, în care se organizează aprovizionarea cu apă gazoasă sărată se stabilesc de către organele instituției sanitaro-epidemiologice de comun acord cu administrația.

[Art. 159 modificat prin [Legea nr. 1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 160. Pauzele, care se includ în timpul de muncă

Salariaților, care lucrează în timpul friguros al anului la aer liber sau în clădiri închise neîncălzite, hamaliilor, ocupați la lucrările de încărcare – descărcare, precum și altor categorii de muncitori în cazurile prevăzute de lege li se acordă pauze speciale pentru încălzire și odihnă, care se includ în timpul de muncă. Administrația este obligată să amenajeze încăperi pentru încălzirea și odihna lucrătorilor.

Articolul 161. Examenle medicale pentru salariații de unele categorii

Salariații, care lucrează la munci grele și la munci cu condiții de lucru vătămătoare sau primejdioase (inclusiv la munci subterane), precum și la munci legate de circulația transportului, trec în mod obligator examenle medicale înainte de angajarea la lucru și periodice (persoanele în vîrstă de pînă la 21 de ani – anuală), pentru a se stabili, dacă sînt în stare să efectueze munca încredințată, și pentru a preveni bolile profesionale.

Lucrătorii întreprinderilor industriei alimentare, alimentației publice și comerțului, al construcțiilor pentru distribuția apei, ai instituțiilor profilactice curative și ai instituțiilor pentru copii, precum și ai altor cîteva întreprinderi, instituții și organizații trec examenle medicale sus arătate. În scopul ocrotirii sănătății populației prevenirii apariției și răspîndirii bolilor.

Lista factorilor de producție nocivi și a lucrărilor, la executarea cărora se efectuează examene medicale preliminare și periodice, și modul efectuării lor le stabilește Ministerul Sănătății.

După caz, conform hotărîrii organelor de autoadministrare locală, în anumite întreprinderi, instituții și organizații pot fi introduse condiții și indicații suplimentare referitor la efectuarea examenelor medicale.

[Art. 160 completat prin [Legea nr. 1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 162. Trecerea la o muncă mai ușoară

Dacă salariații au nevoie, în legătură cu starea sănătății lor, să li se acorde o muncă mai ușoară, administrația este obligată să-i treacă cu consimțământul lor, la o astfel de muncă, în conformitate cu avizul medical în mod temporar sau fără limitarea termenului.

Articolul 163. Retribuirea muncii lucrătorilor, trecuți la o muncă mai ușoară

Salariații, care, în legătură cu starea sănătății, au fost trecuți la o muncă mai ușoară cu o retribuție mai mică, își păstrează câștigul lor mediu de mai înainte în curs de două săptămâni din ziua trecerii lor iar în cazurile prevăzute de legislație, ei își păstrează câștigul lor mediu de mai înainte în tot timpul prestării muncii cu o retribuție mai mică sau primesc un ajutor pe linia asigurărilor sociale de stat.

Salariații, trecuți temporar la o altă muncă cu o retribuție mai mică din cauza îmbolnăvirii lor de tuberculoză sau de o boală profesională, primesc pentru tot timpul trecerii lor, dar nu mai mult decât pentru două luni, un ajutor pe baza certificatului de incapacitate de muncă. Acest ajutor împreună cu câștigul la noua muncă nu trebuie să depășească câștigul efectiv integral, primit la munca de mai înainte. Dacă administrația n-a acordat o altă muncă în termenul arătat în certificatul de incapacitate de muncă, atunci pentru zilele nelucrate din această cauză ajutorul se plătește pe baza temeiurilor generale.

Salariaților trecuți temporar la o muncă cu o retribuție mai mică în legătură cu schilodirea sau cu o altă vătămare a sănătății, legată de muncă, întreprinderea, instituția, organizația, care răspunde pentru vătămarea sănătății, le plătește diferența între câștigul primit înainte și câștigul la munca nouă. Această diferență se plătește pînă la restabilirea capacității de muncă sau pînă la stabilirea pierderii constante a capacității de muncă sau a invalidității.

[Art. 163 modificat prin [Legea nr. 1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 164. Folosirea muncii invalizilor

În cazurile, prevăzute de lege, administrația este obligată să angajeze la lucru invalizi, în cadrul angajării lor la muncă, și să le stabilească, în conformitate cu recomandările medicale, un timp de muncă incomplet, precum și alte condiții avantajoase de muncă.

Invalizii pot fi folosiți la muncă suplimentară, la muncă în zilele de repaus și în timp de noapte numai cu consimțământul lor și cu condiția dacă această muncă nu este interzisă prin recomandările medicale.

Articolul 165. Transportul salariaților, care s-au îmbolnăvit la locul de muncă

Transportul la instituțiile profilactice curative a salariaților, care s-au îmbolnăvit la locul de muncă să face în cazurile necesare cu mijloacele de transport și din contul întreprinderilor, instituțiilor sau organizațiilor, în care lucrează salariatul, care s-a îmbolnăvit.

Articolul 166. Îndatoririle administrației cu privire la cercetarea și evidența accidentelor de muncă

Administrația cu participarea reprezentanților comitetului sindical al întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor, iar în cazurile, prevăzute de lege, și cu participarea reprezentanților altor organe este obligată să efectueze la timp și just cercetarea și evidența accidentelor de muncă.

La cererea accidentatului administrația este obligată să-i elibereze o copie certificată de pe actul de accident cel mult în termen de trei zile după terminarea cercetării cazului.

Dacă administrația refuză să întocmească actul de accident sau dacă accidentatul nu este de acord cu felul cum au fost expuse în act împrejurările accidentului, accidentatul are dreptul să se adreseze comitetului sindical al întreprinderii, instituției, organizației, a cărui hotărîre cu privire la întocmirea sau conținutul actului este obligatorie pentru administrație.

Pe baza materialelor de cercetare și de evidența a accidentelor administrația este obligată să ia la vreme măsurile necesare pentru înlăturarea cauzelor, care provoacă accidentele.

Articolul 167. Răspunderea materială a întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor pentru dauna pricinuită salariaților prin vătămarea sănătății lor

Întreprinderile, instituțiile, organizațiile, în conformitate cu legislația, poartă răspundere materială pentru dauna, pricinuită salariaților prin schilodire sau altă vătămare a sănătății, legată de îndeplinirea îndatoririlor de muncă.

[Art.167 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Capitolul XI MUNCA FEMEILOR

Articolul 168. Lucrările, la care este interzisă folosirea muncii femeilor

Este interzisă folosirea muncii femeilor la lucrări grele și la lucrări cu condiții de muncă vătămătoare, precum și la lucrări subterane cu excepția unor lucrări subterane (lucrări, care nu cer o muncă fizică sau lucrări de deservire sanitară și socială).

Lista lucrărilor grele, și a lucrărilor cu condiții de muncă vătămătoare, la care este interzisă folosirea muncii femeilor, se aprobă în ordinea prevăzută de lege.

Este interzisă, de asemenea, mutarea sau deplasarea de către femei a unor greutateți, care depășesc normele maxime stabilite pentru ele.

Articolul 169. Limitarea muncii femeilor în timp de noapte

Repartizarea femeilor la muncă în timp de noapte nu este admisă, cu excepția ramurilor economiei naționale, în care acest lucru este dictat de o deosebită necesitate și este îngăduit ca o măsură temporară.

Articolul 170. Interzicerea muncii de noapte, suplimentare și a trimiterii în deplasare a femeilor gravide și femeilor, care au copii în vîrsta de pînă la trei ani

Nu se admite repartizarea la muncă în timp de noapte, în orele suplimentare și în zilele de repaus, precum și trimiterea în deplasare a femeilor gravide și a femeilor, care au copii în vîrstă de pînă la trei ani.

[Art.170 modificat prin [Legea nr.391-XIII din 05.12.90](#)]

[Art.170 modificat prin [Ucazul din 27.10.87](#)]

Articolul 171. Limitarea muncii suplimentare și a trimiterii în deplasare a femeilor, care au copii în vîrstă de la trei pînă la paisprezece ani (copii invalizi pînă la șaisprezece ani)

Femeile, care au copii în vîrsta de la trei pînă la paisprezece ani (copii invalizi pînă la șaisprezece ani) nu pot fi folosite la muncă suplimentară sau să fiu trimise în deplasare fără consimțămîntul lor.

[Art.171 modificat prin [Legea nr.391-XIII din 05.12.90](#)]

[Art.171 modificat prin [Ucazul din 27.10.87](#)]

Articolul 172. Transferarea la o muncă mai ușoară a femeilor gravide și a femeilor, care au copii în vîrsta de pînă la trei ani

Femeilor gravide, în conformitate cu avizul medical, li se micșorează normele de producție, normele de deservire ori ele sînt transferate la o altă muncă, mai ușoară și care exclude influența factorilor de producție nefavorabili, menținîndu-li-se cîștigul mediu de la munca anterioară.

Pînă la soluționarea chestiunii despre acordarea femeii gravide, în conformitate cu avizul medical, a unui alt lucru mai ușor ce exclude acțiunea factorilor de producție neprielnici, ea trebuie să fie eliberată de lucru, păstrîndu-se salariul mediu pentru toate zilele lucrătoare pe care nu le-a lucrat din această cauză, din contul mijloacelor întreprinderii, instituției, organizației.

Femeile, care au copii în vîrsta de pînă la trei ani, în cazul cînd n-au posibilitate să îndeplinească munca anterioară, sînt transferate la o altă muncă, menținîndu-li-se cîștigul mediu de la munca anterioară pînă cînd copilul împlinește vîrsta de trei ani.

[Art.172 modificat prin [Legea nr.391-XIII din 05.12.90](#)]

[Art.172 în redacția Ucazului din 27.10.87]

Articolul 173. Concediile de maternitate și pentru îngrijirea copilului

Femeilor li se acordă concediu de maternitate cu o durată de șaptezeci de zile calendaristice înainte de naștere și cincizeci și șase (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – șaptezeci) de zile calendaristice după naștere și, la dorința lor, dacă au o vechime în muncă nu mai mică de un an (femeilor care nu au împlinit vârsta de optsprezece ani – indiferent de vechimea totală în muncă) – un concediu postnatal parțial plătit pînă la un an și jumătate, plătindu-li-se pentru această perioadă alocații pe linia asigurărilor sociale de stat.

Femeilor care lucrează și nu au o vechime în muncă de un an ajutorul se plătește în mărime de cincizeci de procente.

Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit și de tatăl copilului, de bunică, de buneii, și de alte rude care se ocupă de îngrijirea copilului.

Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit în întregime sau în părți, în orice timp, pînă ce copilul va împlini vârsta de un an și jumătate. Acest concediu se include în vechimea totală și neîntreruptă în muncă, precum și în vechimea în muncă pe specialitate.

La dorința femeii și a persoanelor arătate în partea a treia a prezentului articol în perioada aflării lor în concediu pentru îngrijirea copilului ele pot să lucreze în condițiile timpului de muncă incomplet sau la domiciliu. În acest caz lor li se menține dreptul la primirea alocațiilor pe toată perioada aflării lor în concediul pentru îngrijirea copilului.

[Art.173 modificat prin [Legea nr.391-XIII din 05.12.90](#)]

[Art.173 completat prin Ucazul din 27.10.87]

[Art.173 în redacția Ucazului din 03.02.83]

Articolul 174. Adăugarea concediului anual la concediul de maternitate și la concediul de îngrijire a copilului

Înainte de concediul de maternitate sau imediat după el, sau după terminarea concediului de îngrijire a copilului, femeia la cererea ei, poate să primească concediului anual, indiferent de vechimea în muncă la întreprinderea, instituția, organizația respectivă.

[Art.174 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 175. Concediul suplimentar, fără menținerea salariului, pentru mamele care au copii în vîrstă de pînă la trei ani

În afară de concediu de maternitate și pentru îngrijirea copilului se acordă femeii, precum și persoanelor arătate în partea a doua a articolului 173, la cererea lor, un concediu suplimentar, fără menținerea salariului, pentru îngrijirea, pînă el va împlini vârsta de trei ani, în timpul concediului li se păstrează locul de muncă (funcție).

Acest concediu poate fi folosit în întregime sau în părți, în orice timp, pînă ce copilul va împlini vârsta de trei ani.

Concediul suplimentar fără menținerea salariului se include în vechimea totală și neîntreruptă în muncă, precum și în vechimea în muncă pe specialitate.

Perioada concediului suplimentar fără menținerea salariului nu se include în vechimea în muncă, ce dă dreptul la concediile anuale următoare.

[Art.175 modificat prin [Legea nr.391-XIII din 05.12.90](#)]

[Art.175 în redacția Ucazului din 03.02.82]

Articolul 176. Concediile pentru femeile, care au înfiat copii nou-născuți

Femeile care au înfiat copii nou-născuți nemijlocit din maternitate li se acordă un concediu pe o perioadă, ce începe din ziua înfierii și pînă la expirarea a cincizeci și șase de zile din ziua nașterii (în caz de înfiere a doi sau mai mulți copii odată – 70 de zile) și, la dorința lor, dacă au o vechime totală de muncă nu mai mică de un an, – concediu postnatal parțial plătit pînă ce copilul va împlini vârsta de un an

și jumătate, plătindu-li-se pentru această perioadă alocații pe linia asigurărilor sociale de stat.

Femeilor care lucrează și au o vechime în muncă mai mică de un an ajutorul se plătește în mărime de cincizeci de procente.

La cererea femeii, care a înfiat un copil nou-născut, nemijlocit din maternitate, i se acordă un concediu suplimentar, fără menținerea salariului, pînă ce copilul va împlini vîrsta de trei ani (articolul 175).

Dacă înfierea este înfăptuită de ambii soți, concediul parțial plătit și concediul suplimentar fără menținerea salariului pot fi folosite și de tatăl copilului care se ocupă de îngrijirea copilului (art.173, 175).

[Art.176 modificat prin [Legea nr.391-XIII din 05.12.90](#)]

[Art.176 în redacția Ucazului din 03.02.83]

Articolul 177. Pauzele pentru alimentarea copilului

Femeilor care au copii în vîrsta de pînă la trei ani li se acordă, pe lîngă pauză generală pentru odihnă și mîncare, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului.

Aceste pauze se acordă nu mai rar decît la fiecare trei ore, fiecare pauză avînd o durată de cel puțin treizeci de minute.

Pauzele pentru alimentarea copilului se includ în timpul de muncă și se plătesc pe baza cîștigului mediu.

Dacă femeia are doi sau mai mulți copii în vîrsta de pînă la trei ani, durata pauzei nu poate fi mai mică de o oră.

Termenele și modul de acordare a pauzelor se stabilesc de către administrației împreună cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației, ținînd seama de dorința mamei.

[Art.177 modificat prin [Legea nr.391-XIII din 05.12.90](#)]

Articolul 178. Garanțiile la angajarea la lucru și interzicerea concedierii femeilor gravide și a femeilor, care au copii

Este interzis de a refuza angajarea la lucru a femeilor și de a li se micșora salariul pe motive legate de sarcină sau de existența copiilor în vîrstă de pînă la trei ani, a mamelor singure dacă au copii în vîrstă de pînă la paisprezece ani (copil invalid – pînă la șaisprezece ani).

Dacă femeilor menționate în prima parte li se va refuza încheierea contractului individual de muncă, administrația e obligată să le comunice în scris motivul refuzului. Refuzul încheierii contractului individual de muncă poate fi apelat la instanța judecătorească.

Nu se admite concedierea din inițiativa administrației a femeilor gravide și a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la trei ani (a mamelor singure care au copii în vîrstă de pînă la paisprezece ani ori copil invalid în vîrstă de pînă la șaisprezece ani), cu excepția cazurilor lichidării totale a întreprinderii, instituției, organizației, cînd se admite concedierea cu aranjarea obligatorie la muncă. Plasarea obligatorie în cîmpul muncii a femeilor menționate se înfăptuiește de către administrație și în cazurile concedierii lor după expirarea contractului individual de muncă pe termen.

În perioada angajării la lucru lor li se menține cîștigul mediu, dar nu mai mult decît trei luni din timpul desfacerii contractului individual de muncă pe termen.

[Art.178 modificat prin [Legea nr.391-XIII din 05.12.90](#)]

Articolul 179. Repartizarea locurilor în sanatorii și case de odihnă și acordarea de ajutor material femeilor gravide

Administrația, de comun acord, cu comitetul sindical al întreprinderii, organizației, poate să repartizeze, în caz de necesitate femeilor gravide foi de drum în sanatorii și în casele de odihnă gratuit sau cu preț redus precum și să le acorde ajutorul material.

[Art.179 modificat prin Ucazul din 27.04.84]

Articolul 180. Deservirea femeilor la întreprinderile, organizațiile, în care se aplică pe scară largă munca femeilor

La întreprinderile, organizațiile, în care se aplică pe scară largă munca femeilor, se organizează creșe și grădinițe de copii, camere pentru alăptarea copiilor, precum și camere de igienă individuală a femeilor.

Articolul 180¹. Acordarea înlesnirilor altor membri ai familiei care educă copii minori

A extinde înlesnirile care se acordă femeii în legătură cu maternitatea (limitarea muncii pe timp de noapte, a muncii suplimentare în zilele de odihnă și trimiterea în misiune, acordarea concediilor suplimentare, stabilirea înlesnirilor de muncă în regimul de muncă și alte înlesniri stabilite de legea în vigoare) asupra tatălui care educă copii fără mamă (în cazul decedării mamei, decăderii din drepturile părintești, aflării pe un timp îndelungat la instituție medicală ori în alte cazuri când lipsește tutelarea maternă a copiilor), și asupra tutorelui (curatorului) minorilor.

[Art. 180¹ introdus prin [Legea nr. 391-XIII din 05.12.90](#)]

Capitolul XII MUNCA TINERETULUI

Articolul 181. Vîrsta, de la care se admite angajarea la lucru

Nu se admite angajarea la lucru a persoanelor sub șaisprezece ani.

În cazuri excepționale, de comun acord cu comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației, pot fi angajate la lucru persoane, care au împlinit vîrsta de cincisprezece ani.

Pentru pregătirea tineretului de muncă în producție se admite încheierea contractului individual de muncă cu elevi ai școlilor de cultură generală, ai școlilor profesionale tehnice și medii de specialitate pentru îndeplinirea în timpul liber de învățatură a unor lucrări ușoare care nu provoacă daune sănătății și procesului de instruire, dacă au împlinit vîrsta de paisprezece ani, cu acordul părinților sau al persoanelor legal subrogatorii.

[Art. 181 modificat prin [Legea nr. 640-XIII din 10.11.95](#)]

[Art. 181 modificat prin [Legea nr. 391-XIII din 05.12.90](#)]

Articolul 182. Drepturile minorilor în relațiile de muncă

Minorii (persoanele, care n-au împlinit vîrsta de optsprezece ani) în relațiile de muncă se asimilează în dreptul cu majorii, iar în domeniul protecției muncii, timpul de muncă, concediilor și altor cîtorva condiții de muncă, se bucură de înlesnirile, prevăzute de legislație, de prezentul Cod și de alte acte ale legislației muncii.

[Art. 182 modificat prin [Legea nr. 1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 183. Lucrările, la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor sub optsprezece ani

Este interzisă aplicarea muncii persoanelor sub optsprezece ani la lucrări grele și la lucrări cu condiții de muncă vătămătoare sau primejdioase, la lucrări subterane, precum și la lucrări, legate de fabricare, păstrarea băuturilor spirtoase și de comerțul cu ele.

Lista lucrărilor grele și a lucrărilor cu condiții de muncă vătămătoare sau primejdioase, la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor sub optsprezece ani, se aprobă în modul, stabilit de legislație.

Se interzice mutarea și deplasarea de către minori a greutăților, care depășesc normele maxime stabilite pentru ei.

[Art. 183 modificat prin [Legea nr. 1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art. 183 modificat prin [Ucazul din 29.11.85](#)]

Articolul 184. Examene medicale pentru persoanele sub optsprezece ani

Toate persoanele sub optsprezece ani sînt angajate la lucru numai după examenul medical preliminar și apoi, pînă la împlinirea vîrstei de optsprezece ani, ei urmează să treacă în mod obligator în fiecare an examenul medical.

Articolul 185. Interzicerea de a-i folosi pe salariați sub optsprezece ani la munca în timp de noapte

și la muncă suplimentară

Se interzice a-i folosi pe salariați sub optsprezece ani la muncă în timp de noapte, la muncă suplimentară, precum și în zilele de repaus.

Articolul 186. Concediile pentru salariați sub optsprezece ani

Salariaților sub optsprezece ani li se acordă concedii anuale (articolul 72) în perioada de vară sau, cu consimțământul lor, în orice altă perioadă a anului.

Articolul 187. Normele de producție pentru tinerii muncitori

Pentru muncitorii sub optsprezece ani normele de producție se stabilesc, luând ca bază normele de producție pentru muncitorii adulți proporțional cu durata redusă a timpului de muncă pentru persoanele, care n-au împlinit vârsta de optsprezece ani.

Pentru tinerii muncitori, angajați la întreprindere, organizație după absolvirea școlilor de cultură generală, școlilor profesionale tehnice, cursurilor, precum și după învățământul nemijlocit în producție în cazurile și proporțiile prevăzute de lege și pe un termen stabilit de ea, se pot aproba norme de producție reduse. Aceste norme se aprobă de către administrație de comun acord cu comitetul sindical al întreprinderii, organizației.

[Art.187 modificat prin Ucazul din 27.04.84]

Articolul 188. Retribuirea muncii salariaților sub optsprezece ani cu o durată redusă a muncii zilnice

Salariații sub optsprezece ani, cu o durată redusă a muncii zilnice primesc un salariu egal cu al salariaților de categoriile respective cu o durată deplină a muncii zilnice.

Munca salariaților sub optsprezece ani, care lucrează în acord, este retribuită pe baza tarifelor pentru muncă în acord stabilite lucrătorilor adulți și li se plătește un spor după salariul tarifar pentru timpul, cu care durata muncii lor zilnice se micșorează în comparație cu durata muncii zilnice a lucrătorilor adulți.

Retribuirea muncii elevilor de la școlile medii de cultură generală profesionale tehnice și medii de specialitate, care lucrează în timpul liber de învățatură, se face proporțional cu timpul lucrat ori în acord.

Întreprinderile au dreptul să stabilească elevilor un spor la salariu.

[Art.188 modificat prin [Legea nr.391-XIII din 05.12.90](#)]

Articolul 189. Locurile rezervate pentru angajarea tineretului și pentru instruirea profesională în producție

Tuturor întreprinderilor și organizațiilor li se stabilesc locuri rezervate pentru angajarea și pentru instruirea profesională în producție a tineretului, care a absolvit școli de cultură generală, instituții de învățământ profesional-tehnic, precum și a altor persoane sub vârsta de optsprezece ani.

Refuzul de angajare la lucru și de instruire profesională a persoanelor menționate care au fost trimise în locurile rezervate nu se admite. Acest refuz poate fi aplicat de ei la instanța judecătorească.

Organele administrației publice locale aprobă planurile de angajare la muncă a tineretului, care a absolvit școlile de cultură generală, și asigură îndeplinirea lor de către toate întreprinderile, instituțiile, organizațiile.

[Art.189 modificat prin [Legea nr.391-XIII din 05.12.90](#)]

[Art.189 modificat prin Ucazul din 05.02.81]

Articolul 190. Asigurarea tinerilor muncitori și specialiști, care au absolvit instituțiile de învățământ, cu lucru după specialitatea și calificarea lor

Tinerii muncitori care au absolvit instituțiile de învățământ profesional-tehnic și tinerii specialiști care au absolvit instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate sînt asigurați cu lucru în conformitate cu specialitatea căpătată și calificarea lor.

Articolul 191. Limitarea concedierii salariaților sub optsprezece ani

Concedierea salariaților sub optsprezece ani din inițiativa administrației se admite, pe lângă respectarea regulilor generale ale concedierii numai cu consimțământul comisiei raionale (orășenești) pentru minori. Totodată, concedierea pe temeiurile, arătate în punctele 1,2 și 6 ale articolului 38 din prezentul Cod, se face numai în cazuri excepționale și nu este admisă fără angajarea la lucru.

Articolul 192. Desfacerea contractului individual de muncă cu minorul la cererea părinților lui sau a altor persoane

Părinții, înfietorii, curatorul minorului, organele de tutelă și curatelă, precum și alte organe de stat, organizații obștești și persoane oficiale, în sarcina cărora este pusă supravegherea și controlul asupra respectării legislației muncii, au dreptul să ceară desfacerea contractului individual de muncă cu minorul, dacă continuarea muncii lui îi amenință sănătatea sau încalcă interesele lui legitime.

Capitolul XIII **ÎNLESNIRILE PENTRU SALARIAȚII, CARE ÎMBINĂ** **MUNCA CU ÎNVĂȚĂTURA**

Articolul 193. Organizarea instruirii profesionale în producție

Pentru pregătirea profesională și ridicarea calificării salariaților mai ales a tineretului, administrația organizează învățământul individual, în brigadă, la cursuri și alte forme de instruire profesională în producție din contul întreprinderii, instituției, organizației.

Articolul 194. Instruirea profesională în producție în limitele timpului de muncă

Lecțiile teoretice și învățământul în producție pentru pregătirea de noi muncitori nemijlocit în producție prin învățământul individual, în brigadă și la cursuri se desfășoară în limitele timpului de muncă, prevăzut de legislația muncii pentru lucrătorii de vârste, profesii și producții respective.

Articolul 195. Crearea condițiilor necesare pentru îmbinarea muncii cu învățătura

Administrația este obligată să creeze salariaților care trec instituirea profesională în producție sau învață în instituțiile de învățământ fără scoatere din producție, condițiile necesare pentru a îmbina munca cu învățătura.

Articolul 196. Acordarea unui lucru în conformitate cu calificarea căpătată

După terminarea instruirii profesionale în producție muncitorul primește o calificare potrivit indicatorului tarifar și de calificare și i se acordă un lucru în conformitate cu calificarea căpătată și cu categoria, ce i s-a acordat.

Articolul 197. Încurajarea salariaților, care îmbină munca cu învățătura

La ridicarea categoriilor de calificare sau la avansarea în muncă trebuie să se țină seama de succesele salariaților la instruirea profesională în producție, de gradul lor de cultură generală și de pregătirea lor profesională, precum și de studiile superioare sau studiile medii de specialitate făcute.

Articolul 198. Înlesnirile pentru salariați, care învață în școlile de cultură generală și în instituțiile de învățământ profesional-tehnic

Pentru salariați, care fără scoatere din producție învață în școlile de cultură generală și profesionale-tehnice, se stabilește o săptămână de muncă redusă cu o durată redusă a muncii zilnice, menținându-li-se salariul în modul stabilit; li se acordă de asemenea și alte înlesniri.

Articolul 199. Reducerea timpului de muncă pentru cei care învață în școlile de cultură generală

Pentru salariații, care fără scoaterea din producție învață cu succes în clasele IX-XI ale școlilor tineretului muncitor – școlile medii de cultură generală serale (cu schimburi) și fără frecvență, în perioada anului de învățământ li se stabilește o săptămână de muncă, redusă cu o zi de muncă sau cu un număr

corespunzător de ore de muncă (reducându-se ziua de muncă în cursul săptămânii), iar pentru cei care învață în clasele IX-XI ale școlilor pentru tineretul sătesc – școlile medii de cultură generală serale (cu schimburi, sezoniere) și fără frecvență – o săptămână de muncă, redusă de două zile de muncă sau cu un număr corespunzător de ore de muncă (reducându-se ziua de muncă în cursul săptămânii).

Elevii din clasele IX-XI sînt scutiți de muncă în cursul anului de învățămînt nu mai mult decît cu 36 zile lucrătoare în condițiile săptămânii de muncă de șase zile sau cu un număr corespunzător de ore de muncă. În condițiile săptămânii de muncă de cinci zile numărul total al orelor de muncă libere se menține, iar numărul zilelor de muncă libere se schimbă în dependență de durata schimbului de muncă și constituie 31 5 zile, cînd durata schimbului este de opt ore, sau 31 zile, cînd durata schimbului este de 8 ore și 12 minute.

În timpul scutirii lor de muncă elevii primesc cincizeci de procente din salariul mediu la locul de muncă de bază, dar nu mai puțin de cuantumul salariul minimal.

Reducerea timpului de muncă pentru elevii din clasele V-VIII este reglementată de legislație.

Administrația are dreptul să acorde, fără vre-o daună pentru activitatea în producție, elevilor din clasele IX-XI – ale școlilor tineretului muncitoresc și sătesc, dacă ei își manifestă această dorință în plus încă o zi-două libere pe săptămînă fără menținerea salariului.

[Art. 199 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 200. Concediile în legătură cu învățătura în școlile de cultură generală

Salariaților, care învață fără scoatere din producție în școlile pentru tineretul muncitoresc și sătesc – școlile medii de cultură generală serale (cu schimburi-sezoniere) și fără frecvență, li se acordă pentru perioada dării examenelor de absolvire un concediu în clasa XI cu o durată de douăzeci de zile lucrătoare, iar în clasa VIII – 8 zile lucrătoare, menținîndu-li-se salariul la locul de muncă de bază, calculat după salariul tarifar sau salariul de funcție.

Pentru cei care învață fără scoatere din producție în casele V,VI VII,IX, și X ale școlilor sus-arătate li se pot acorda pentru perioada dării examenelor de promovare de la 4 pînă la 6 zile libere, menținîndu-li-se salariul la locul de muncă de bază, prin reducerea numărului total de zile (cu 8-12 zile), care se acordă în conformitate cu articolul 199 din prezentul Cod.

Articolul 201. Timpul concediilor anuale pentru cei care învață în școlile de cultură generală

Celor, care învață fără scoatere din producție în școlile de cultură generală, administrația este obligată, dacă elevii își manifestă această dorință, să le acorde aceste concedii în perioada examenelor din școli.

Articolul 202. Concediile în legătură cu învățătura în școlile profesionale-tehnice

Salariații, care învață cu succes fără scoatere din producție în școlile profesionale-tehnice serale (cu schimburi), sînt scutiți de muncă pentru pregătirea și darea examenelor în curs de 30 de zile lucrătoare în cursul anului, menținîndu-li-se cincizeci de procente din salariul mediu la locul de muncă de bază.

Articolul 203. Concediile pentru darea examenelor de intrare în instituțiile de învățămînt superior și mediu de specialitate

Salariaților, admiși la examenele de intrare în instituțiile de învățămînt superior și mediu de specialitate, li se acordă concediu fără menținerea salariului.

Celor admiși la examene de intrare în instituțiile de învățămînt superior (inclusiv la întreprinderi – școli superioare tehnice) li se acordă un concediu de 15 zile calendaristice, iar în instituțiile de învățămînt mediu de specialitate – 10 zile calendaristice, fără a socoti timpul de deplasare la locul, unde se găsește școala, dus și întors.

Articolul 204. Înlesnirile pentru salariații, care învață în instituțiile de învățămînt superior și mediu de specialitate

Salariaților, care învață în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate serale și fără frecvență, li se acordă, în modul stabilit, concedii plătite în legătură cu învățătura, precum și alte înlesniri.

Articolul 205. Reducerea timpului de muncă pentru cel care învață în școlile superioare și medii de specialitate serale și fără frecvență

Salariații, care învață la ultimele cursuri în școlile superioare și medii de specialitate, timp de 10 luni de învățătură înainte de începutul efectuării proiectului (lucrării) de diplomă sau de darea examenelor de stat au dreptul, în condițiile săptămânii de muncă de șapte zile, la o zi liberă pentru a se pregăti de lecții, care este plătită în proporție de cincizeci procente din salariul primit, dar nu mai puțin de salariul minimal. În condițiile săptămânii de muncă de cinci zile numărul zilelor libere se schimbă în dependența de durata schimbului de muncă, menținându-se numărul de ore libere.

Administrația are dreptul să acorde în cursul celor 10 luni de învățătură, arătate mai sus, în plus, dacă studenții și elevii își manifestă această dorință încă o zi-două libere pe săptămână fără menținerea salariului.

Articolul 206. Concediile în legătură cu învățătura în școlile superioare și medii de specialitate serale și fără frecvență

Studenților, care învață cu succes la școlile superioare serale, li se acordă anual pentru perioada îndeplinirii lucrărilor de laborator, dării colocviilor și examenelor un concediu la cursurile I și II – 20 de zile calendaristice, la cursul III și la cursurile următoare – 33 zile calendaristice. Elevilor, care învață cu succes în școlile medii de specialitate serale, li se acordă anual pentru perioada îndeplinirii lucrărilor de laborator, dării colocviilor și examenelor un concediu la cursurile I și II – 10 zile calendaristice, la cursul III și la cursurile următoare – 20 zile calendaristice.

Studenților și elevilor, care învață cu succes la școlile superioare și medii de specialitate fără frecvență, li se acordă anual pentru perioada învățăturii lucrărilor de laborator, dării colocviilor și examenelor un concediu la cursurile I și II – 30 de zile calendaristice, la cursul III și la cursurile următoare – 40 de zile calendaristice.

Studenților și elevilor de la școlile superioare și medii de specialitate serale și fără frecvență li se acordă pentru perioada dării examenelor de stat un concediu de 30 de zile calendaristice.

Studenților de la școlile superioare serale și fără frecvență li se acordă pentru perioada pregătirii și susținerii proiectului (lucrării) de diplomă un concediu cu o durată de 4 luni, iar elevilor de la școlile medii de specialitate serale și fără frecvență – 2 luni.

Pentru timpul concediilor, acordate în legătură cu învățătura în școlile superioare și medii de specialitate serale și fără frecvență salariații își păstrează salariul, care nu poate fi mai mare de quantumul stabilit.

Articolul 207. Concediul pentru a lua cunoștință de munca după specialitatea aleasă și pregătirea de materiale pentru proiectul de diplomă

Administrația, pe baza recomandării instituțiilor de învățământ respective, are dreptul să acorde celor ce învață la ultimele cursuri ale școlilor superioare și medii de specialitate serale și fără frecvență un concediu suplimentar de o lună fără menținerea salariului pentru a lua cunoștință nemijlocit în producție de munca după specialitatea aleasă și pregătirea de materiale pentru proiectul de diplomă. În perioada concediului studenții și elevii primesc stipendie pe baze generale.

Articolul 208. Plata cheltuielilor de transport pînă la locul unde se află instituția de învățământ

Administrația plătește celor ce învață în școlile superioare și medii de specialitate fără frecvență cheltuielile de transport pînă la locul unde se află instituția de învățământ, dus și întors, pentru îndeplinirea lucrărilor de laborator, darea colocviilor și examenelor o dată pe an, în proporție de cincizeci de procente din costul cheltuielilor de transport. Afară de aceasta, la fel se plătesc cheltuielile de transport pentru pregătirea și susținerea proiectului (lucrării) de diplomă sau darea examenelor de stat.

Articolul 209. Limitarea folosirii la muncă suplimentară a celor care învață în școlile de cultură generală și profesionale-tehnice

Este interzisă folosirea la muncă suplimentară în zilele de lecții a salariaților, care învață fără scoaterea din producție la școlile de cultură generală și profesionale-tehnice.

Capitolul XIV LITIGIILE DE MUNCĂ

Articolul 210. Organele care examinează litigiile de muncă

Litigiile de muncă în problemele aplicării actelor legislative și a altor acte normative cu privire la muncă a contractului colectiv de muncă sunt examinate de:

- 1) comisiile pentru soluționarea litigiilor de muncă;
- 2) judecătoriile populare.

Litigiile de muncă ale unor categorii de salariați în unele probleme sunt examinate de organele supreme ale puterii de stat și ale administrației de stat (articolului 230).

Litigiile de muncă cu privire la stabilirea pentru salariat a unor condiții de muncă ori schimbarea celor existente se soluționează de administrație și de comitetul sindical în limitele drepturilor acordate acestora.

[Art.210 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 211. Modul de examinare a litigiilor de muncă

Modul de examinare a litigiilor de muncă de către comisiile pentru soluționarea litigiilor de muncă și de către organele supreme ale puterii de stat și ale administrației de stat se reglementează de prezentul Cod și de Legea pentru soluționarea litigiilor individuale de muncă, iar modul de examinare a litigiilor de muncă de către judecătoriile populare se stabilește de Codul de procedura civilă.

[Art.211 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.211 în redacția [Ucazului din 24.04.75](#)]

Articolul 212. Organizarea și modul de lucru al comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă

Comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă se alege la întreprinderi, în instituții și organizații cu un număr de cel puțin 15 salariați.

Componența numerică a comisiei și termenul împuternicirilor ei se stabilesc de adunarea generală (conferința) a colectivului de muncă.

Sunt considerate alese în componența comisiei persoanele care au căpătat majoritatea voturilor celor prezenți la adunarea generală (conferință) a colectivului de muncă.

Comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă alege din rândurile sale președintele, locțiitorii lui și secretarul.

Conform hotărârii adunării generale (conferinței) a colectivului de muncă al întreprinderii, instituției și organizației pot fi create comisii pentru soluționarea litigiilor de muncă în subunitățile acestora. Aceste comisii se aleg de către colective subdiviziunilor și activează în același mod și în același temei ca și comisiile pentru soluționarea litigiilor de muncă de la întreprinderi, instituții, organizații.

Comisiile pentru soluționarea litigiilor de muncă ale subdiviziunilor examinează litigiile de muncă în limitele împuternicirilor acestor subdiviziuni.

[Art.213 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.213 în redacția [Ucazului din 27.04.84](#)]

[Art.213 modificat prin [Ucazul din 24.04.75](#)]

Articolul 213. Componența comisiilor pentru soluționarea litigiilor de muncă

Comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă este organul primar obligator pentru examinarea litigiilor de muncă, care iau naștere la întreprinderi, instituții, organizații între salariați, pe de o parte, și administrație, pe de altă parte, cu excepția litigiilor, pentru care prezentul Cod și alte acte legislative stabilesc un alt mod de examinare.

[Art.213 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 214. Primirea cererilor și termenele de examinare a litigiilor de muncă de către comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă

Cererea salariatului adresată comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă trebuie înregistrată în mod obligatoriu.

Comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă este obligată să examineze litigiul de muncă în termen de zece zile de la data depunerii cererii.

[Art.214 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.214 modificat prin Ucazul din 24.04.75]

Articolul 215. Modul de adoptare a hotărârilor de către comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă

Comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă adoptă hotărârea cu majoritatea voturilor membrilor comisiei prezenți la ședință.

Copiile hotărârii comisiei se înmânează, în termen de trei zile, salariatului și administrației întreprinderii, instituției, organizației.

[Art.215 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 216. Atacarea hotărârii comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă

Hotărârea comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă poate fi atacată de salariatul interesat sau de administrație (cu excepția litigiilor pentru care este prevăzut alt mod de atac) nemijlocit la judecătoria populară în termen de zece zile de la data înmînării lor a copiilor hotărârii comisiei.

[Art.216 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.216 modificat prin Ucazul din 27.04.84]

Articolul 217.

[Art.217 exclus prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 218.

[Art.218 excluse prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.218 în redacția Ucazului din 24.04.75]

Articolul 219.

[Art.219 exclus prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 220. Examinarea litigiilor de muncă la judecătoriile populare raionale (orășenești)

La judecătoriile populare raionale (orășenești) litigiile de muncă se examinează pe baza cererii:

1) uneia dintre părțile participante la litigiul, dacă acesteia nu-i convine hotărârea comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă;

2) părții interesate (sau a reprezentanților salariaților în persoana sindicatului) fie a procurorului, dacă hotărârea comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă contravine legislației.

Nemijlocit la judecătoriile populare raionale (orășenești) fără a se apela la comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă, se examinează litigiile de muncă pe baza cererii:

1) salariatului întreprinderii, instituției, organizației în care nu sunt comisii pentru soluționarea litigiilor de muncă;

2) salariatului privind reintegrarea în funcție, indiferent de temeiurile încetării contractului individual de muncă, schimbarea datei și a formulării motivelor de concediere, plata pentru absența forțată de la lucru ori pentru îndeplinirea unei munci cu o retribuție mai mică cu excepția litigiilor pentru care este prevăzut un alt mod de soluționare;

3) administrației, privind repararea de către salariat a pagubei materiale pricinuite întreprinderii,

instituției, organizației;

4) salariatului privind compensarea de către întreprindere, instituție, organizație a prejudiciului cauzat prin infirmitate sau prin altă vătămare a sănătății în legătură cu munca.

Nemijlocit la judecătorii populare raionale (orășenești) se examinează de asemenea, litigiile cu privire la refuzul de a angaja la lucru:

1) persoanele invitate la lucru prin transfer de la altă întreprindere, instituție, organizație;

2) persoanele cu care administrația, în conformitate cu legislația este obligată să încheie contract individual de muncă.

[Art.220 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.220 modificat prin Ucazul din 27.04.84]

[Art.220 în redacția Ucazului din 24.04.75]

Articolul 221. Cu privire la termenele de depunere a cererilor pentru soluționarea litigiilor de muncă

Salariații se pot adresa comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă și nemijlocit judecătoriei populare în termen de o lună de la data când salariatul a aflat sau trebuia să afle despre încălcarea dreptului său. În cazul concedierii salariatului termenul de o lună se socoate din ziua când ordinul a fost adus la cunoștința salariatului contra semnătură.

Pentru acțiunea administrației în fața judecății în problemele urmării de la lucrători a pagubei materiale, pricinuite întreprinderii instituției, organizației, se stabilește un termen de un an din ziua constatării pagubei pricinuite de lucrător.

Aceleași termene se aplică și atunci, când instanța de judecată i se adresează un organ superior sau procurorul.

În caz de omitere din motive întemeiate a termenilor, prevăzute în prezentul articol, ele pot fi restabilite, respectiv, de comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă și instanța judecătorească.

Plîngerile, depuse după expirarea unui an din momentul întăririi în vigoare a deciziei instanței judecătorești sau a hotărîrii organului ierarhic superior despre refuzul de restabilire în lucru, nu urmează să fie examinate.

[Art.221 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.221 modificat prin Ucazul din 08.04.88]

[Art.221 în redacția Ucazului din 25.08.83]

Articolul 222. Scutirea salariaților, care se adresează instanței de judecată pentru soluționarea litigiilor de muncă, de plata cheltuielilor de judecată

Salariații, care se adresează instanțelor de judecată cu acțiuni ce decurg din raporturi de muncă, sînt scutiți de plata cheltuielilor de judecată ce urmează să fie făcute venit la stat (taxa de stat și cheltuielile legate de judecarea pricinii).

Articolul 223. Restabilirea în lucru

În caz de concediere fără motiv legal ori de transferare nelegată la un alt lucru salariatul trebuie să fie restabilit în lucrul anterior de către organul, care examinează litigiul de muncă.

[Art.223 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.223 în redacția Ucazului din 08.04.88]

Articolul 224. Plata pentru timpul absenței forțate de la lucru sau pentru prestarea unei munci cu o retribuție mai mică

Salariatul, concediat nelegal și restabilit în lucru anterior, i se plătește, pe baza hotărîrii instanței de judecată, cîștigul mediu pe timpul cît a lipsit forțat de la lucru, începînd din ziua concedierii, dar nu mai mult decît pe un an.

În aceeași mărime pe baza hotărîrii instanței de judecată se face plata pentru timpul lipsei forțate de la lucru în cazurile, când formularea nejustificată a cauzei concedierii în carnetul de muncă l-a

împiedicat pe salariat să se încadreze la un nou loc de muncă.

Cîștigul mediu pe timpul lipsei forțate de la lucru, dar nu mai mult decît pe un an, poate fi plătit lucrătorului și pe baza hotărîrii comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă.

Salariatului, transferat nelegal la o altă muncă și restabilit în lucru anterior, i se plătește, pe baza hotărîrii organului pentru soluționarea litigiilor de muncă, cîștigul mediu pe timpul lipsei de la lucru sau diferența de salariu pentru timpul prestării muncii cu o retribuție mai mică, dar nu mai mult decît pe un an.

Plata pentru timpul lipsei forțate de la lucru în caz de concediere sau transferare nelegală, precum și plata diferenței de salariu pentru timpul prestării unei munci cu retribuția mai mică se poate face de către administrație, și în caz de lipsă a hotărîrii organului pentru examinarea litigiului de muncă.

[Art.224 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 225. Răspunderea materială a persoanei oficiale, vinovate de concediere sau transferare nelegală

Instanța judecătorească pune în sarcina persoanei oficiale vinovată de concedierea sau transferarea nelegală a salariatului, obligația de a repara paguba, pricinuită întreprinderii, instituției, organizației în legătură cu plata pentru timpul lipsei forțate de la lucru sau pentru timpul prestării unei munci cu retribuție mai mică.

Această obligație se pune în sarcina ei, cînd concedierea sau transferarea s-au făcut cu încălcarea vădită a legii sau cînd administrația a reținut executarea hotărîrii instanței judecătorești cu privire la restabilirea în lucru. Suma despăgubirilor nu poate fi mai mare decît salariul pe trei luni al persoanei oficiale.

[Art.225 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.225 în redacția Ucazului din 15.09.77]

Articolul 226. Executarea imediată a unor hotărîri în legătură cu litigiile de muncă

Hotărîrea organului pentru examinarea litigiilor de muncă privind reîntegrarea în lucru a salariatului concediat sau transferat nelegal la alt lucru urmează să fie executată imediat. Urmează să fie executată imediat, în conformitate cu articolul 208 din Codul de procedură civilă, și hotărîrea instanței judecătorești privind acordarea – salariu salariatului, dar nu mai mult decît pe o lună.

În cazul în care administrația reține examinarea hotărîrii instanței de judecată cu privire la reîntegrarea în lucru a salariatului concediat sau transferat nelegal la alt lucru, instanța care a adoptat o astfel de hotărîre ia decizia de a i se plăti salariul mediu sau diferența de salariu pe tot timpul reținerii din contul întreprinderii, instituției, organizației.

[Art.226 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 227. Termenul de executare a hotărîrii comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă

Hotărîrea comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă urmează să fie executată de administrație în termen de trei zile după expirarea a zece zile prevăzute pentru a fi atacată (articolul 216), cu excepția cazurilor stabilite de articolul 226 alineatul întîi din prezentul Cod.

[Art.227 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.227 în redacția Ucazului din 24.04.75]

Articolul 228. Executarea forțată a hotărîrii comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă

În cazul în care administrația nu execută hotărîrea comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă în termenul stabilit (articolul 227) comisia respectivă eliberează salariatului un certificat, care are putere de titlu executoriu.

Certificatul nu se eliberează, dacă salariul sau administrația s-a adresat în termenul stabilit judecătoriei populare cu o cerere pentru soluționarea litigiului de muncă.

Pe baza certificatului eliberat de comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă și prezentat nu mai tîrziu decît în termen de o lună judecătoriei populare, executorul judecătorec procedează la executarea forțată a hotărîrii comisiei respective.

În cazul cînd salariatul din motive întemeiate a pierdut termenul stabilit de comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă care a eliberat certificatul poate să hotărască repunerea în termen.

[Art.228 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.228 modificat prin Ucazul din 24.04.75]

Articolul 229. Limitarea urmării sumelor,plătite pe baza hotărării organelor, care examinează litigiile de muncă

Reîncasarea de la salariat a sumelor, ce i-au fost plătite pe baza deciziei comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă, dacă ulterior litigiul de muncă a fost soluționat într-un alt mod, precum și a sumelor plătite pe baza hotărării instanței judecătorești asupra litigiului de muncă, atunci cînd hotărîrea se anulează în cadrul supravegherii, este admisă numai în cazurile, cînd hotărîrea anulată se întemeiază pe date false, comunicate de salariat, sau pe documente false prezentate de el.

[Art.229 modificat prin [Legea nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

Articolul 230. Examinarea litigiilor de muncă ale conducătorilor

Litigiile de muncă ale conducătorilor aleși, confirmați sau numiți în funcție de organele supreme ale puterii de stat și ale administrației de stat privind concedierea, schimbarea datei și a formulării motivelor de concediere, transferarea în altă funcție, plata pentru timpul absenței forțate de la lucru sau privind prestarea unei munci cu o retribuție mai mică și aplicarea sancțiunilor disciplinare sunt examinate de către organele respective ale puterii de stat și ale administrației de stat.

Dacă conducătorul a fost reintegrat în funcția anterioară, în baza hotărîrii organului suprem al puterii de stat și al administrației de stat, i se plătește cîștigul mediu pentru timpul absenței forțate de la lucru sau se plătește diferența de salariu pentru timpul prestării unei munci cu retribuție mai mică, dar numai mult decît pe un an. În acest caz se aplică corespunzător articolele 224 și 225 din prezentul Cod.

[Art.230 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.230 în redacția Ucazului din 24.04.75]

Articolul 230¹. Satisfacerea creanțelor pecuniare

La examinarea litigiilor de muncă privind creanțele pecuniare, cu excepția creanțelor cu privire la plata cîștigului mediu salariatului pentru timpul absenței forțate de la lucru sau a diferenței de salariu pentru timpul prestării unei munci cu o retribuție mai mică (articolele 224 și 230), organul care examinează are dreptul să adopte hotărîrea de a plăti salariatului sumele ce i se cuvin pe un termen nu mai mare de trei ani.

[Art.230¹ în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.230¹ în redacția Ucazului din 24.04.75]

Articolul 231. Modul de soluționare a conflictelor colective de muncă

Modul de soluționare a conflictelor colective de muncă, ce țin de stabilirea la întreprindere, în instituție, organizație a unor noi condiții social-economice de muncă și de trai sau schimbarea condițiilor existente, încheierea și executarea cauzelor contractelor colective de muncă și a altor acorduri dintre administrație, pe de o parte, și colectivul de muncă sau sindical, pe de altă parte, precum și a conflictelor colective de muncă dintre colectivele de muncă a două și mai multe întreprinderi, instituții, organizații ori sindicate și organele de administrare respectivă, este stabilit de Legea pentru soluționarea conflictelor colective de muncă.

[Art.231 în redacția [Legii nr.1315-XII din 02.03.93](#)]

[Art.231 modificat prin Ucazul din 08.04.88]

Capitolul XV

SINDICATELE, PARTICIPAREA SALARIAȚILOR LA CONDUCEREA ÎNTEPRINDERILOR, INSTITUȚIILOR, ORGANIZAȚIILOR

[Denumirea în redacția Ucazului din 01.11.84]

Articolul 232. Dreptul salariaților de a se asocia în sindicate

În scopul reprezentării intereselor lor economice și sociale, salariații au dreptul, de a crea, la alegerea lor și fără autorizație prealabilă, la întreprinderi, în instituții și organizații, sindicale, precum și de a intra în ele.

Statutele (regulamentele) sindicatelor se înregistrează în modul stabilit pentru organizațiile obștești.

Apartenența sau neapartenența la sindicate nu atrage după sine nici un fel de îngrădire a drepturilor de muncă și social-economice, garantate de legislație.

[Art.232 în redacția [Legii nr.1315 din 02.03.93](#)]

Articolul 233. Drepturile sindicatelor

Drepturile sindicatelor și garanțiile activității lor sunt stabilite de legislație.

[Art.233 în redacția [Legii nr.1315 din 02.03.93](#)]

[Art.233 modificat prin Ucazul din 01.11.84]

Articolul 234. Dreptul lucrătorilor de a participa la conducerea întreprinderii, instituției, organizației

Salariații au dreptul să participe la conducerea întreprinderii, instituției, organizației, prin adunările generale (conferințele) ale colectivelor de muncă și prin organele ce funcționează în cadrul colectivelor de muncă, să înainteze propuneri privind îmbunătățirea activității întreprinderii, instituției, organizației, precum și în problemele deservirii necesităților locative, de trai și social-culturale.

[Art.234 în redacția [Legii nr.1315 din 02.03.93](#)]

[Art.234 modificat prin Ucazul din 08.04.88]

[Art.234 în redacția Ucazului din 01.11.84]

Articolul 235. Colectivul de muncă al întreprinderii instituției, organizației

Colectivul de muncă al întreprinderii, instituției, organizației este format din toți salariații care prin munca lor participă la activitatea acesteia în baza contractului individual de muncă, precum și prin alte forme ce reglementează relațiile de muncă dintre salariați și administrație.

Împuternicirile colectivului de muncă sunt stabilite de legislație.

[Art.235 introdus prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

[Art.235 exclus prin Ucazul din 01.11.84]

Articolul 236. Îndatoririle administrației de a crea condiții, care să asigure participarea salariaților la conducerea întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor

Administrația este obligată să creeze condiții, care să asigure participarea salariaților la conducerea întreprinderii, instituțiilor, organizațiilor. Persoanele cu funcții de răspundere de la întreprinderi, instituții, organizației sînt obligate să examineze în termenul stabilit observațiile critice și propunerile salariaților și să le comunice măsurile luate.

[Art.236 în redacția Ucazului din 01.11.84]

Articolul 237. Relațiile reciproce dintre comitetul sindical și administrație

Relațiile reciproce dintre comitetul sindical și administrație sînt determinate de legislație.

[Art.237 modificat prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

[Art.237 în redacția Ucazului din 27.04.84]

Articolul 238. Drepturile comitetului sindical al întreprinderii, instituției, organizației

Comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației are dreptul:

1) să reprezinte interesele salariaților întreprinderii, instituției organizației în domeniul producției muncii, traiului, culturii;

2) să participe la stabilirea modului de repartizare a beneficiului, fondului de consum, să facă avize asupra proiectului devizului de cheltuieli al acestui fond;

3) să asculte rapoartele conducătorilor întreprinderii, instituției, organizației cu privire la îndeplinirea angajamentelor luate pe baza contractului colectiv de muncă, a măsurilor pentru organizarea și îmbunătățirea condițiilor de muncă, deservirea necesităților locative, de trai și social-culturale ale salariaților și să ceară lichidarea neajunsurilor scoase la iveală;

4) să contribuie la dezvoltarea activității de inventator și de raționalizator, să exercite controlul asupra introducerii la timp a invențiilor și propunerilor de raționalizare acceptate, să contribuie la apărarea drepturilor și intereselor legitime ale acestora;

5) să participe la soluționarea problemelor muncii, utilizării forței de muncă și salarizării care conform legislației, urmează să fie soluționate de administrație și de comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației;

6) să exercite controlul obștesc asupra îndeplinirii de către administrație a legislației muncii, a regulilor și normelor de tehnică a securității și de igienă în producție, asupra aplicării juste a condițiilor stabilite de retribuire a muncii;

7) să adreseze, la rugămintea salariaților și din inițiativa proprie în instanța judecătorească cereri pentru apărarea drepturilor de muncă ale salariaților;

8) să pregătească de comun acord cu administrația documentele necesare pentru stabilirea pensiilor pentru salariații și familiilor lor să le prezinte pentru stabilirea pensiilor, să trimită salariați la sanatorii, profilatorii și case de odihnă;

9) să repartizeze de comun acord cu administrația, în modul stabilit spațiu locativ în casele întreprinderii, instituției, organizației, precum și spațiu locativ pus la dispoziția lor în alte case, să efectueze controlul asupra privatizării fondului locativ al întreprinderii, instituției, organizației să controleze deservirea necesităților locative și de trai;

10) să reprezinte interesele salariaților în conflictele colective de muncă, să ia parte la formarea și activitatea comisiilor de consiliere și a comisiei de arbitraj, să conducă (să organizeze) și să desfășoare greve.

Comitetul sindical al întreprinderii, instituției, organizației are de asemenea și alte drepturi prevăzute de legislație și de contractele colective de muncă.

[Art.238 în redacția [Legii nr.1315 din 02.03.93](#)]

[Art.238 modificat prin [Ucazul din 08.04.88](#)]

[Art.238 modificat prin [Ucazul din 27.04.84](#)]

Articolul 239. Împuternicirile organelor sindicale la exercitarea de către ele a controlului obștesc asupra respectării legislației muncii și deservirii locative și sociale a salariaților

Pentru exercitarea controlului obștesc asupra respectării legislației muncii a regulamentului de protecție a muncii, asupra îndeplinirii contractelor colective de muncă și asupra deservirii locative și sociale a salariaților, membrii colective sindicale ale întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor și al organelor sindicale ierarhic superioare, precum și alți reprezentanți ai acestor organe au dreptul:

1) să viziteze și să controleze fără nici o piedică secțiile, sectoarele, atelierile și alte locuri de muncă la întreprindere, instituție, organizație;

2) să ceară administrației documentele respective, informații și explicații, precum și să verifice socotelile în legătură cu plata salariului;

3) să verifice activitatea întreprinderilor de comerț și de alimentație publică, precum și activitatea policlinicilor, creșelor și grădinițelor de copii, căminelor, băilor și altor întreprinderi comunale și de trai, care deservește pe salariații întreprinderii, instituției, organizației respective.

În caz de necesitate organele sindicale prezintă propuneri cu privire la tragerea la răspundere disciplinară a lucrătorilor de conducere, care încalcă legislația muncii și regulamentul cu privire la protecția muncii. Aceste organizații sînt obligate să comunice în termen de o lună organului sindical măsurile pe care le-au luat.

[Art.239 modificat prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

Articolul 240.

[Art.240 exclus prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

Articolul 241. Punerea la dispoziție comitetelor sindicale ale întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor, a încăperilor, mijloacelor de transport și mijloacelor de comunicare

Întreprinderile, instituțiile, organizațiile sînt obligate să pună la dispoziția comitetului sindical al întreprinderii, instituției, organizației în mod gratuit încăperile necesare împreună cu tot inventarul, încălzire,, iluminare, facerea curățeniei, paza pentru activitatea comitetului și pentru organizarea adunărilor și conferințelor salariaților.

Administrația pune la dispoziția comitetului sindical al întreprinderii, instituției, organizației, în mod gratuit mijloacele de transport și mijloacele de telecomunicații.

Articolul 242. Acordarea către comitetele sindicale ale întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor a clădirilor, încăperilor, construcțiilor grădinilor și parcurilor pentru desfășurarea muncii cultural-educative, de întremare, de cultură fizică și sportive

Clădirile, încăperile, construcțiile, grădinile și parcurile, destinate desfășurării muncii cultural-educative, de întremare, de cultură fizică și sportive în rîndurile salariaților întreprinderii, instituției, organizației și membrilor familiilor lor, precum și taberele de întremare a copiilor se află la balanța întreprinderii, instituției, organizației și se dau gratuit spre folosință comitetului sindical al întreprinderii, instituției, organizației. Clădirile, încăperile și construcțiile, destinate țărilor sus-arătate, care au fost arendate de întreprindere, instituție, organizație, se dau spre folosință gratuită comitetului sindical.

Întreținerea gospodărească, reparația, încălzirea, iluminarea, facerea curățeniei, paza, precum și amenajarea clădirilor, încăperilor și construcțiilor arătate în prezentul articol și taberelor pionerești se fac din contul întreprinderii, instituției, organizației.

[Art.242 modificat prin [Ucazul din 27.04.84](#)]

Articolul 243.

[Art.243 exclus prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

[Art.243 în redacția [Ucazului din 08.04.88](#)]

Capitolul XV-A COLECTIVUL DE MUNCĂ

[Capitolul XV-A exclus prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

[Capitolul XV-A introdus prin [Ucazul din 08.04.88](#)]

Capitolul XVI ASIGURĂRILE SOCIALE

[Capitolul XVI modificat prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

Articolul 244. Extinderea asigurărilor sociale asupra tuturor salariaților
Toți salariații sînt supuși asigurărilor sociale obligatoare.

[Art.244 modificat prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

Articolul 245. Mijloacele asigurărilor sociale

Asigurările sociale ale salariaților se efectuează din contul statului.

Contribuțiile pentru asigurări sociale le plătesc întreprinderile, instituțiile, organizațiile fără vre-o reținere din salariile salariaților. Neplătirea de către întreprindere, instituție, organizație a contribuțiilor de asigurare nu-i lipsește pe salariați de dreptul la asistență pe linia asigurărilor sociale.

[Art.245 modificat prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

Articolul 246. Țelurile de asistență pe linia asigurărilor sociale

Salariații, iar în cazurile respective și membrii familiilor lor, primesc pe linia asigurărilor sociale:

- 1) ajutoare pentru incapacitate temporară de muncă, iar femeile, afară de aceasta, ajutoare de maternitate și pentru îngrijirea copilului pînă ce el va împlini vîrsta de un an;
- 2) ajutoare pentru nașterea copilului; ajutoare de înmormîntare;
- 3) pensii pentru limita de vîrstă, de invaliditate, în caz de pierdere a întreținătorului, precum și pensii pentru vechime în muncă, stabilite pentru unele categorii de lucrători.

Mijloacele asigurărilor sociale sînt folosite de asemenea pentru tratamentul baleo-sanatorial al salariaților, deservirea lor cu profilatorii și case de odihnă, pentru alimentație curativă (detică), pentru întreținerea taberelor de întremare pentru copii lor și pentru alte măsuri în cadrul asigurărilor sociale.

Mijloacele asigurărilor sociale pot fi cheltuite numai după destinația lor directă.

[Art.246 modificat prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

[Art.246 modificat prin Ucazul din 03.02.83]

[Art.246 modificat prin Ucazul din 05.02.81]

Articolul 247. Asigurarea cu ajutoare pentru pierderea temporară a capacității de muncă

Ajutoare pentru pierderea temporară a capacității de muncă se plătesc în caz de boală, schilodire, transferare temporară la o altă muncă în legătură cu o boală profesională sau cu îmbolnăvirea de tuberculoză, în cazurile de îngrijire a unui membru bolnav al familiei, carantină, tratament baleo-sanatorial și protezare – în sumă de pînă la cîștigul întreg, în caz de boală sau schilodire ajutoarele se plătesc pînă la restabilirea capacității de muncă sau stabilirea invalidității.

[Art.247 modificat prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

[Art.247 modificat prin Ucazul din 05.02.81]

Articolul 248. Asigurarea cu ajutoare pentru maternitate și naștere

Ajutoarele pentru maternitate și naștere se plătesc în tot timpul concediului de maternitate în proporția cîștigului întreg.

[Art.248 modificat prin Ucazul din 05.02.81]

[Art.248 în redacția Ucazului din 28.12.73]

Articolul 249. Asigurarea cu ajutoare pentru nașterea copilului

Ajutorul pentru nașterea copilului este alcătuit din ajutor unic pentru obiecte de îngrijire a nou-născutului și ajutor pentru alimentarea copilului.

[Art.249 modificat prin Ucazul din 05.02.81]

Articolul 250. Asigurarea cu ajutoare pentru înmormîntare

Ajutorul de înmormîntare se da în caz de moarte a salariului, precum și în caz de moarte a membrilor familiei, care se aflau în întreținerea lui.

[Art.250 modificat prin Ucazul din 05.02.81]

Articolul 250¹. Condițiile de bază ale asigurării și quantumul ajutoarelor pe linia asigurărilor sociale
Condițiile de bază ale asigurării și quantumul ajutoarelor pe linia asigurărilor sociale se stabilesc de legislație.

Quantumul minim al ajutoarelor pentru incapacitatea temporară de muncă se stabilește de legislație.

[Art.250¹ în redacția [Legii nr.1315 din 02.03.93](#)]

[Art.250¹ introdus prin Ucazul din 05.02.81]

Articolul 251. Asigurarea cu pensii

Cetățenii Republicii Moldova, cetățenii străini și apatrizii au dreptul la asigurare cu pensii de stat pentru limită de vîrstă (de bătrînețe), în caz de invaliditate, de pierdere a întreținătorului și pentru vechime în muncă în condițiile și în modul stabilit de Legea cu privire la asigurarea cu pensii de stat în Republica Moldova.

[Art.251 în redacția [Legii nr.1315 din 02.03.93](#)]

[Art.251 modificat prin Ucazul din 05.02.81]

Articolul 252.

[Art.252 exclus prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

[Art.252 modificat prin Ucazul din 05.02.81]

Articolul 253.

[Art.253 exclus prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

Capitolul XVII SUPRAVEGHEREA ȘI CONTROLUL ASUPRA RESPECTĂRII LEGISLAȚIEI MUNCII

Articolul 254. Organele de supraveghere și controlul asupra respectării legislației muncii

Supravegherea și controlul asupra respectării legislației muncii și asupra regulamentului de protecție a muncii sunt exercitate de:

1) Ministrul Muncii și Protecției Sociale și de organele și inspectoratele de stat special împuternicite pentru aceasta, care în activitatea lor nu depind de administrația întreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor și de organele lor ierarhic superioare;

2) sindicate, în conformitate cu legislația privind sindicatele.

Organele de autoadministrare locală exercită controlul asupra respectării legislației muncii în modul stabilit de legislație.

Ministerele și departamentele exercită controlul departamentului asupra respectării legislației muncii față de întreprinderile, instituțiile, organizațiile ce le sunt subordonate.

Supravegherea supremă asupra îndeplinirii stricte și unitare a legislației muncii este exercitată de către Procurorul Republicii Moldova și de către procurorul subordonați lui în conformitate cu legislația.

[Art.254 în redacția [Legii nr.1315 din 02.03.93](#)]

[Art.254 în redacția Ucazului din 05.02.81]

Articolul 255. Supravegherea de stat asupra securității muncii în industrie

Supravegherea de stat asupra respectării de către ministere și departamente, precum și de către întreprinderi, instituții, organizații, persoane cu funcții de răspundere și cetățeni a regulilor privind securitatea muncii în industrie și îndeplinirea obligațiilor privind protecția subsolului este exercitată de Departamentul de Stat pentru Standarde, Metrologie și Supraveghere Tehnică.

[Art.255 în redacția [Legii nr.1315 din 02.03.93](#)]

[Art.255 modificat prin Ucazul din 05.08.82]

[Art.255 modificat prin Ucazul din 05.02.81]

Articolul 256. Supravegherea energetică de stat

Supravegherea de stat asupra îndeplinirii măsurilor care asigură deservirea fără pericol a instalațiilor electrice și de termoficare este exercitată de Departamentul de Stat pentru Resursele Energetice.

[Art.256 în redacția [Legii nr.1315 din 02.03.93](#)]

Articolul 257. Inspecția sanitară de stat

Inspecția sanitară de stat asupra îndeplinirii măsurilor sanitaro-igienice și sanitaro-antiepidemice de către organele de stat, întreprinderile, instituțiile și organizațiile și persoanele cu funcții de răspundere se desfășurează de către organele și instituțiile serviciului sanitaro-epidemiologic al Ministerului Sănătății – în conformitate cu Regulamentul cu privire la inspecția sanitară de stat, iar la unele obiecte – de către serviciile medicale ale ministerelor și departamentelor respective.

[Art.257 modificat prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

[Art.257 modificat prin Ucazul din 05.02.81]

Articolul 258. Controlul obștesc ale sindicatelor asupra respectării legislației muncii

Controlul obștesc asupra respectării legislației muncii și a regulilor cu privire la protecția muncii se exercită de către sindicate, precum și de inspectorii obștești și comisiile comitetului sindical al întreprinderii, instituției, organizației în conformitate cu Regulamentele cu privire la ele, aprobate în modul stabilit.

Controlul sanitar obștesc se exercită de către inspectorii sanitari obștești la întreprinderi, în instituții, organizații.

[Art.258 modificat prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

Articolul 259. Răspunderea pentru încălcarea legislației muncii

Persoanele cu funcții de răspundere, vinovate de încălcarea legislației muncii, și a regulilor cu privire la protecția muncii, de neîndeplinirea angajamentelor luate pe baza contractelor colective de muncă și pe baza acordurilor cu privire la protecția muncii sau de împiedicarea activității sindicatelor, poartă răspundere (disciplinară, administrativă, penală) în modul, stabilit de legislație.

[Art.259 modificat prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

Capitolul XVIII
DISPOZIȚII FINALE

Articolul 260. Particularitățile reglementării juridice a muncii pentru unele categorii de lucrători

Norme speciale de reglementare juridică a muncii pentru unele categorii de lucrători (în afară de particularitățile prevăzute de prezentul Cod) pot fi stabilite pentru lucrători:

- 1) încadrați la întreprinderi, în instituții și organizații cu forme nestatale de proprietate;
- 2) cu condiții specifice de muncă (lucrătorii de anumite profesii, care muncesc în condiții de muncă nocive etc.);
- 3) a căror legătură de muncă cu întreprinderea, instituția, organizația (cumularzii, meseriașii la domiciliu, lucrătorii temporari și sezonieri etc.) are un caracter specific;
- 4) cu capacitate de muncă redusă (invalizii, persoanele de vîrstă pensionară și prepensionară ș.a.);
- 5) care îmbină munca cu învățătura și învățătura cu munca;
- 6) care muncesc în raionalele unde e decretată starea excepțională.

[Art.260 în redacția [Legii nr.1315 din 02.03.93](#)]

[Art.260 modificat prin [Ucazul din 08.04.88](#)]

Articolul 261.

[Art.261 exclus prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

Articolul 262.

[Art.262 exclus prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

Articolul 263. Temeiurile suplimentare pentru încetarea contractului individual de muncă al unor categorii de salariați în anumite condiții

Pe lângă temeiurile, prevăzute în articolele 33 și 38 din prezentul Cod, contractul individual de muncă al unor categorii de salariați poate înceta în următoarele cazuri:

1) Încălcarea gravă o singură dată a îndatoririlor de muncă de către conducătorul ales, confirmat sau numit în funcție de organele supreme ale puterii de stat și ale administrației de stat, de ministere și departamente, organele administrației publice locale;

1¹) neachitarea de către persoana cu funcții de răspundere a întreprinderii, instituției, organizației, indiferent de tipul de proprietate și forma organizatorico-juridică, a salariilor ce li se cuvin salariaților în termenul și modul stabilit;

1²) încălcarea de către funcționari a prevederilor legislației privind combaterea corupției și

protecționismului;

2) săvârșirea unor acțiuni culpabile de către un lucrător, care mînuiește nemijlocit valori bănești sau de mărfuri, dacă aceste acțiuni sau motiv pentru pierderea încrederii față de el din partea administrației;

3) săvârșirea de către un lucrător, care îndeplinește funcții educative, a unei fapte amorale, incompatibile cu continuarea muncii.

Legislația poate stabili temeieri suplimentare de încetare a contractului individual de muncă pentru unele categorii de salariați în caz de încălcare a regulilor de angajare la lucru stabilite și în alte cazuri.

Desfacerea contractului individual de muncă în cazul indicat la alineatul întîi punctul 1 se face în ordine de subordonare, precum și la cererea Curții de Conturi, respectînd prevederile articolului 42, în cazurile indicate la punctele 1¹ și 1² – în ordine de subordonare, precum și la propunerea organelor de supraveghere și control asupra respectării muncii, iar în cazurile indicate la punctele 2 și 3 se face respectînd prevederile articolului 40 din prezentul Cod.

[Art.263 modificat prin [Legea nr.1375-XIII din 19.11.97](#)]

[Art.263 modificat prin [Legea nr.919-XIII din 11.07.96](#)]

[Art.263 modificat prin [Legea nr.891-XIII din 21.06.96](#)]

[Art.263 modificat prin [Legea nr.184-XIII din 19.07.94](#)]

[Art.263 modificat prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

Articolul 264.

[Art.264 exclus prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

[Art.264 completat prin [Ucazul din 17.06.86](#)]

Articolul 265.

[Art.265 exclus prin [Legea nr.1315 din 02.03.93](#)]

Articolul 266. Calcularea termenelor, prevăzute de prezentul Cod

Termenele, de care prezentul Cod leagă nașterea sau încetarea drepturilor și îndatoririlor de muncă, sînt specificate prin data calendaristică exactă, prin indicarea evenimentului, care trebuie să survină în mod obligator, sau prin perioada de timp. În ultimul caz acțiunea poate fi săvârșită în cursul întregii perioade.

Termenul, calculat în ani, luni, săptămîni și zile se începe a două zi după data calendaristică sau după survenirea evenimentului, care prevede începutul lui, cu excepția cazurilor, cînd legea prevede altfel (articolul 221).

Termenul, calculat în ani, expiră în luna și ziua respectivă a ultimului an al termenului.

Termenul, calculat în luni, expiră în lună și ziua respectivă a ultimei luni, a termenului. Dacă sfîrșitul termenului, calculat în luni, cade într-o lună, care nu are ziua respectivă, atunci termenul expiră în ultima zi a acestei luni.

Termenul, calculat în săptămîni, expiră în ziua respectivă a ultimei săptămîni a termenului.

În cazurile, cîmd ultima zi a termenului cade într-o zi nelucrătoare ziua cînd se sfîrșește termenul se consideră ziua lucrătoare, care urmează după ea.

Acțiunea, pentru săvîrșirea căreia este stabilit un termen, poate fi îndeplinită pînă la ora douăzeci și patru din ultima zi a termenului cînd însă acțiunea trebuie să fie săvîrșită la întreprindere, instituție organizație, termenul se consideră expirat la ora, cînd la întreprindere, instituție, organizație în conformitate cu regulile stabilite, încetează operațiile respective.

Dacă plîngerea, documentele sau sumele de bani au fost predate la poștă sau la telegraf pînă la ora douăzeci și patru din ultima zi a termenului, se consideră că termenul n-a fost omis.