-- По всему тексту Кодекса за исключением пункта 1 статьи 231 слово «действующим» исключено (З-н № 87-ЗИД-VII от 30.05.25г (*в связи с технической ошибкой, допущенной в Законе Приднестровской Молдавской Республики от 30 мая 2025 года № 87-ЗИД-VII «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики», пункт 9 статьи 1 Закона следует читать: «9. По всему тексту Кодекса, за исключением пункта 1 статьи 231, слово «действующим» исключить». Номер опубликования: 2025000907 Дата опубликования: 11.06.2025 16:37:34 Передан для опубликования в САЗ: №21****);***

BAZ

ТРУДОВОЙ КОДЕКС ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

(ТЕКУЩАЯ РЕДАКЦИЯ ПО СОСТОЯНИЮ НА 15 ДЕКАБРЯ 2025 ГОДА)

ЗАКОН

ПРЕЗИДЕНТ
ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Настоящий Трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики в соответствии с Конституцией Приднестровской Молдавской Республики определяет основы государственной политики в сфере трудовых отношений, закрепляет и конкретизирует систему трудовых прав и свобод, устанавливает государственные гарантии их соблюдения и защиты, регулирует отношения работников и работодателей, возникающие в связи с заключением и реализацией трудовых договоров, коллективных договоров и соглашений.

Часть первая

Раздел I. Общие положения

Глава 1. Основные начала трудового законодательства

Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

-- Подпункт ж) пункта 2 статьи 1 в новой редакции (З-н № 87-ЗИД-VII от 30.05.25г);
-- Пункт 2 статьи 1 дополнен подпунктом и) (З-н № 87-ЗИД-VII от 30.05.25г);

1. Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

2. Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования

интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

а) организации труда и управлению трудом;

б) трудоустройству у данного работодателя;

в) профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

г) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

д) участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

е) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

ж) государственному контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);

з) разрешению трудовых споров;

и) охране и безопасности труда.

Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

-- Подпункт е) статьи 2 в новой редакции (Закон № 505-ЗИ-III от 17 декабря 2004г. (САЗ 04-51));
-- Подпункт о) статьи 2 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт р) статьи 2 в новой редакции (З-н № 87-ЗИД-VII от 30.05.25г);
-- Подпункт с) статьи 2 в новой редакции (З-н № 87-ЗИД-VII от 30.05.25г);

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Приднестровской Молдавской Республики основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

а) свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

б) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

в) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

г) обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

д) равенство прав и возможностей работников;

е) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в порядке, предусмотренном законом;

ж) обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

з) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

и) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

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

л) социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

м) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

н) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

о) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

п) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законами;

р) обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных актов, содержащих нормы трудового права;

с) обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных актов, содержащих нормы трудового права;

т) обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

у) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда

-- Пункт 2 статьи 3 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 3 с дополнением (З-н № 212-ЗД-VII от 28.07.22г);

-- Пункт 4 статьи 3 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 4 статьи 3 в новой редакции (З-н № 87-ЗИД-VII от 30.05.25г);

1. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

2. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

3. Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом.

4. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в уполномоченный Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Статья 4. Запрещение принудительного труда

-- Пункт 3 статьи 4 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт а) пункта 4 статьи 4 в новой редакции (Закон № 86-ЗИД-V от 17 апреля 2014 года (САЗ 14-16));

-- Подпункт б) пункта 4 статьи 4 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 4 статьи 4 дополнен подпунктом б-1) (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Принудительный труд запрещен.

2. Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

а) в целях поддержания трудовой дисциплины;

б) в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

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

г) в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

д) в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

3. К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными законодательными актами Приднестровской Молдавской Республики он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

а) нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

б) возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности, необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

4. Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:

а) работу, выполнение которой обусловлено законодательством о всеобщей воинской обязанности и военной службе или законодательством об альтернативной гражданской службе;

б) работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном конституционным законом Приднестровской Молдавской Республики;

б-1) работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

в) работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Статья 5. Трудовое законодательство Приднестровской Молдавской Республики и иные акты, содержащие нормы трудового права

-- Статья 5 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт б) пункта 1 статьи 5 дополнен подпунктом 2-1) (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Приднестровской Молдавской Республики осуществляется трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики (включая законодательство Приднестровской Молдавской Республики об охране труда), состоящим из:

а) законодательных актов:

1) настоящего Кодекса;

2) иных законов, содержащих нормы трудового права;

б) иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

1) указов Президента Приднестровской Молдавской Республики;

2) постановлений Верховного Совета Приднестровской Молдавской Республики;

2-1) постановлений Правительства Приднестровской Молдавской Республики;

3) нормативных правовых актов исполнительных органов государственной власти;

4) нормативных правовых актов органов местного самоуправления.

2. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3. Нормы трудового права, содержащиеся в законах и иных нормативных правовых актах Приднестровской Молдавской Республики, должны соответствовать настоящему Кодексу.

4. В случае противоречий между настоящим Кодексом и иным законом, содержащим нормы трудового права, применяются положения настоящего Кодекса.

5. Если вновь принятый закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс.

6. Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 6. Разграничение полномочий между законодательным органом государственной власти и исполнительными органами государственной власти в сфере трудовых

отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

-- Подпункт ж) пункта 1 статьи 6 в новой редакции (З-н № 87-ЗИД-VII от 30.05.25г);
-- Подпункт з) пункта 1 статьи 6 в новой редакции (З-н № 31-ЗИД-VII от 27.02.24 г.);
-- Подпункт и) пункта 1 статьи 6 исключен (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);

-- Второе предложение пункта 2 статьи 6 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. К ведению законодательного органа государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Приднестровской Молдавской Республики законодательных актов, устанавливающих:

а) основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

б) основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

в) обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);

г) порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

д) основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;

е) порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

ж) принципы и порядок осуществления государственного контроля (надзора) за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также систему и полномочия исполнительных органов государственной власти, осуществляющих указанный контроль (надзор);

з) правовые основы расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

и) *Исключен*;

к) порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

л) виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;

м) систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;

н) особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

2. Исполнительные органы государственной власти принимают нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к полномочиям законодательного органа государственной власти либо по вопросам, не урегулированным законодательными актами Приднестровской Молдавской Республики. В случае принятия законодательного акта Приднестровской Молдавской Республики по этим вопросам нормативный правовой акт исполнительного органа государственной власти приводится в соответствие с законодательным актом Приднестровской Молдавской Республики.

3. В случаях, если нормативный правовой акт исполнительного органа государственной власти, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу или иным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный настоящим Кодексом или иными законами, применяется настоящий Кодекс или иной закон.

Статья 7. Исключена

-- Статья 7 исключена (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

-- Статья 8 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективными договорами, соглашениями.

2. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3. Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

4. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 352 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство Приднестровской Молдавской Республики, коллективный договор, соглашения.

Статья 9. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке

-- Пункт 2 статьи 9 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

2. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права работников или снижающих уровень гарантий работникам по сравнению с установленными трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Статья 10. Трудовое законодательство Приднестровской Молдавской Республики и нормы международного права

-- Название статьи 10 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 10 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Приднестровской Молдавской Республики в соответствии с Конституцией Приднестровской Молдавской Республики являются составной частью правовой системы Приднестровской Молдавской Республики.

2. Если международным договором Приднестровской Молдавской Республики установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, применяются правила международного договора.

Статья 11. Действие трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики

-- О толковании статьи 15 Таможенного кодекса Приднестровской Молдавской Республики во взаимосвязи со статьей 11 Трудового кодекса Приднестровской Молдавской Республики и статьей 2 Закона Приднестровской Молдавской

Республики «О системе государственной службы Приднестровской Молдавской Республики (Постановление № 1762 от 07.12.22г);

-- Пункт 5 статьи 11 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));

-- Статья 11 новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 11 дополнена пунктом 6-1 (Закон № 45-ЗД-VI от 28 февраля 2018г.);

1. Трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

2. Трудовое законодательство Приднестровской Молдавской Республики также применяется к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено настоящим Кодексом или иным законом.

3. Все работодатели (физические лица и юридические лица независимо от организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики.

4. В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики.

5. На территории Приднестровской Молдавской Республики правила, установленные трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Приднестровской Молдавской Республики.

6. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с настоящим Кодексом.

6-1. На отношения, связанные с государственной службой, действие трудового законодательства распространяется в части, не урегулированной законами Приднестровской Молдавской Республики о государственной службе.

7. Трудовое законодательство Приднестровской Молдавской Республики не распространяется на следующих лиц (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

а) военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;

б) членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

в) лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера;

г) других лиц, если это установлено законом.

Статья 12. Действие трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики во времени

-- Название статьи 12 новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 12 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 12 дополнена пунктом 6 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 12 дополнена пунктом 7 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 12 дополнена пунктом 8 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

2. Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права либо отдельные их положения, прекращает свое действие в связи с:

а) истечением срока действия;

б) отменой (признанием утратившим силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.

3. Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

4. Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

5. В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права,

указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

6. Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с настоящим Кодексом.

7. Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его подписания работодателем либо со дня, указанного в этом локальном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

8. Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:

а) истечением срока действия;

б) отменой (признанием утратившим силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;

в) вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом);

г) в иных случаях, предусмотренных законодательными актами Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 13. Действие трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики в пространстве

-- Статья 13 новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Законы и иные нормативные правовые акты Приднестровской Молдавской Республики, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Приднестровской Молдавской Республики, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

2. Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующей административно-территориальной единицы.

3. Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

Статья 14. Исчисление сроков

1. Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной

даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

2. Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

3. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

4. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений

Статья 15. Трудовые отношения

-- Статья 15 новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений

-- Пункт 2 статьи 16 новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 16 дополнен подпунктом е) (Закон № 86-ЗИД-V от 17 апреля 2014 года (САЗ 14-16));

-- Статья 16 дополнена пунктом 3 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

2. В случаях и в порядке, которые установлены трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

а) избрания на должность;

б) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

в) назначения на должность или утверждения в должности;

г) направления на работу уполномоченными в соответствии с законом органами в счет установленной квоты;

д) судебного решения о заключении трудового договора;

е) направления на альтернативную гражданскую службу.

3. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Статья 17. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания на должность

-- Название и текст статьи 17 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции.

Статья 18. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу

-- Статья 18 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности.

Статья 19. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности

-- Статья 19 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики или уставом (положением) организации.

Статья 20. Стороны трудовых отношений

***-- Статья 20 новой редакции** (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));*

1. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

2. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

3. Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста 16 (шестнадцати) лет, а в случаях и в порядке, которые установлены настоящим Кодексом, – также лица, не достигшие указанного возраста.

4. Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных законодательными актами Приднестровской Молдавской Республики, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

5. Для целей настоящего Кодекса работодателями – физическими лицами признаются физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, а также частные нотариусы, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления нотариальной деятельности.

6. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

7. Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста 18 (восемнадцати) лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

8. Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 (восемнадцати) лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

9. От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 (восемнадцати) лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

10. Несовершеннолетние в возрасте от 14 (четырнадцати) до 18 (восемнадцати) лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

11. В случаях, предусмотренных пунктами 8-10 настоящей статьи, законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

Статья 21. Основные права и обязанности работника

-- Подпункт а) пункта 1 статьи 21 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт в) пункта 1 статьи 21 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт ж) пункта 1 статьи 21 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт м) пункта 1 статьи 21 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт н) пункта 1 статьи 21 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт б) пункта 2 статьи 21 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт е) пункта 2 статьи 21 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт ж) пункта 2 статьи 21 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Работник имеет право на:

а) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными законами;

б) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

в) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

г) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

д) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для

отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

е) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

ж) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами;

з) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

и) участие в управлении организацией в формах, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами и коллективным договором;

к) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

л) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

м) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами;

н) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами;

о) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами.

2. Работник обязан:

а) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) выполнять установленные нормы труда;

д) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

е) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

ж) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

-- Подпункт а) пункта 1 статьи 22 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт г) пункта 1 статьи 22 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт е) пункта 1 статьи 22 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 22 дополнен подпунктом з) (З-н № 87-ЗИД-VII от 30.05.25г);

-- Пункт 2 статьи 22 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт к) пункта 2 статьи 22 в новой редакции (З-н № 87-ЗИД-VII от 30.05.25г);

1. Работодатель имеет право:

а) заключать, дополнять, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом, иными законами;

б) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

в) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

г) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

д) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами;

е) принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей – физических лиц);

ж) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

з) создать, внедрить и обеспечить функционирование системы управления охраной труда, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3 статьи 209 настоящего Кодекса.

Примерное положение о системе управления охраной труда утверждается уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находятся вопросы охраны труда.

2. Работодатель обязан:

а) соблюдать трудовое законодательство Приднестровской Молдавской Республики, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

б) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

в) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

д) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

е) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

ж) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

з) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

и) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

к) своевременно выполнять предписания уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), других органов государственной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности;

л) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

м) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами и коллективным договором;

н) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

о) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательными актами Приднестровской Молдавской Республики;

п) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами;

р) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Часть вторая

Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда

Глава 3. Общие положения

-- Название главы 3 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Статья 23. Понятие социального партнерства

-- Пункт 2 статьи 23 исключен (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. Исключен.

Статья 24. Основные принципы социального партнерства

-- Подпункт д) статьи 24 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Основными принципами социального партнерства являются:

а) равноправие сторон;

б) уважение и учет интересов сторон;

в) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

г) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

д) соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики;

е) полномочность представителей сторон;

ж) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

з) добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

и) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

к) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

л) контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

м) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Статья 25. Стороны социального партнерства

-- Статья 25 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

2. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 26. Уровни социального партнерства

-- Статья 26 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Социальное партнерство осуществляется на:

а) республиканском уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Приднестровской Молдавской Республике;

б) отраслевом (межотраслевом) уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

в) территориальном уровне, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в административно-территориальной единице;

г) локальном уровне, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Статья 27. Формы социального партнерства

-- Подпункт а) статьи 27 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт г) статьи 27 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Социальное партнерство осуществляется в формах:

а) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

б) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений,

обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

в) участия работников, их представителей в управлении организацией;

г) участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Статья 28. Особенности применения норм настоящего раздела

Особенности применения норм настоящего раздела к государственным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, учреждений и органов безопасности, органов налоговой милиции, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств Приднестровской Молдавской Республики устанавливаются законами.

Глава 4. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве

-- Наименование главы 4 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Статья 29. Представители работников

-- Пункт 2 статьи 29 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 29 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Представителями работников в социальном партнерстве являются:

а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами профсоюзов;

б) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

3. Интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения

территориальных организаций профессиональных союзов, а также иные представительные органы работников.

Статья 30. Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями

-- Статья 30 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г.);

1. Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и в порядке, которые установлены настоящим Кодексом, – интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Статья 31. Иные представители работников

-- Статья 31 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г.);

1. В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

2. Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Статья 32. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников

Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с настоящим Кодексом, законами, коллективным договором, соглашениями.

Статья 33. Представители работодателей

-- Пункт 1 статьи 33 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

2. При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

3. Объединение работодателей - некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

4. Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются законом.

Статья 34. Иные представители работодателей

-- Статья 34 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г.);

Представителями работодателей – государственных учреждений, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие исполнительные органы государственной власти, иные органы государственной власти, органы местного самоуправления.

Глава 5. Органы социального партнерства

Статья 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

-- Пункт 1 статьи 35 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 35 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));

-- Пункт 5 статьи 35 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 6 статьи 35 исключен (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 7 статьи 35 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

2. На республиканском уровне образуется постоянно действующая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

3. Членами трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители исполнительных органов государственной власти, республиканских объединений профсоюзов, республиканских объединений работодателей.

4. На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами государственной власти на территории соответствующих административно-территориальных единиц Приднестровской Молдавской Республики.

5. На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на республиканском, так и на территориальном уровнях социального партнерства.

6. Исключен.

7. На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Статья 35-1. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда

-- Кодекс дополнен статьей 35-1 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений органы государственной власти и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, – соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями.

2. Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов исполнительных органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, могут направляться на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) органами государственной власти или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

3. Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов исполнительных органов государственной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению органами государственной власти или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Глава 6. Коллективные переговоры

Статья 36. Ведение коллективных переговоров

-- Статья 36 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

2. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 (семи) календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

3. Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, исполнительными органами государственной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 37. Порядок ведения коллективных переговоров

--Пункт 1 статьи 37 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г.);

-- Пункт 2 статьи 37 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г.);

-- Пункт 3 статьи 37 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г.);

-- Пункт 4 статьи 37 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г.);

-- Пункт 5 статьи 37 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г.);
-- Пункт 5 статьи 37 с изменением (Закон № 104-ЗИ-V от 30 июня 2015 г.);

-- Пункт 9 статьи 37 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г.);

1. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

2. Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный

орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

3. Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

4. Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

5. Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров в соответствии с пунктами 2, 3, 4 настоящей статьи, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих 5 (пяти) рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение 1 (одного) месяца со дня начала

коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

6. Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Приднестровской Молдавской Республики, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов.

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

8. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее 2 (двух) недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

9. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законами Приднестровской Молдавской Республики.

10. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Статья 38. Урегулирование разногласий

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Статья 39. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

-- Пункт 2 статьи 38 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3 (трех) месяцев.

2. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

3. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами предусмотрено увольнение с работы.

Глава 7. Коллективные договоры и соглашения

Статья 40. Коллективный договор

-- Пункт 5 статьи 40 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

2. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3 (трех) месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

3. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами.

4. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

5. Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями

руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с пунктом 1 статьи 33 настоящего Кодекса. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (пункты 2-4 статьи 37 настоящего Кодекса).

Статья 41. Содержание и структура коллективного договора

-- Подпункт ж) пункта 2 статьи 41 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт л) пункта 2 статьи 41 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 4 статьи 41 исключен (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

2. В коллективный договор включаются взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

а) формы, системы и размеры оплаты труда;

б) выплата пособий, компенсаций;

в) механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

г) занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

д) рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

е) обеспечение необходимых и улучшение существующих условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

ж) соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

з) экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

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

к) оздоровление и отдых работников и членов их семей;

л) контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

м) отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

н) другие вопросы, определенные сторонами.

3. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

4. Исключен.

Статья 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

-- Статья 42 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 43. Действие коллективного договора

-- Пункт 1 статьи 43 с изменением (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Пункт 2 статьи 43 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 43 в новой редакции (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Пункт 3 статьи 43 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 4 статьи 43 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 5 статьи 43 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 6 статьи 43 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 7 статьи 43 с изменением (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);

1. Коллективный договор заключается на срок, определяемый соглашением сторон, который не может быть менее 1 (одного) года, и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

2. В случае истечения срока действия коллективного договора он считается продленным до заключения нового коллективного договора, но не более чем на срок до 1 (одного) года, при условии, что хотя бы одной из сторон до истечения срока его действия внесено предложение о заключении нового коллективного договора.

3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а действие коллективного договора, заключенного

в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения.

4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

5. При изменении формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня регистрации изменения формы собственности.

6. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

7. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок, определяемый соглашением сторон, который не может быть менее 1 (одного) года.

8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения.

Статья 45. Соглашение. Виды соглашений

--Статья 45 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 45 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на республиканском, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

2. По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

3. Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии уполномоченного Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

4. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

5. Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на республиканском уровне.

6. Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на республиканском, территориальном уровнях социального партнерства.

7. Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующей административно-территориальной единицы.

8. Иные соглашения – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Статья 46. Содержание и структура соглашения

--Статья 46 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

2. В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

а) оплата труда;

б) условия и охрана труда;

в) режимы труда и отдыха;

г) развитие социального партнерства;

д) иные вопросы, определенные сторонами.

Статья 47. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения

--Название статьи 47 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

--Пункт 3 статьи 47 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

--Пункт 5 статьи 47 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 7 статьи 47 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров.

2. Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

3. Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения по отраслям, организации которых финансируются из республиканского бюджета, должны заключаться по общему правилу до внесения проекта закона о республиканском бюджете на очередной финансовый год в Верховный Совет Приднестровской Молдавской Республики.

4. Территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов местных бюджетов в представительные органы местного самоуправления.

5. Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Работодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

6. Соглашение подписывается представителями сторон.

Статья 48. Действие соглашения

--Статья 48 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 48 в новой редакции (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);

-- Пункт 8 статьи 48 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Пункт 9 статьи 48 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Пункт 10 статьи 48 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

2. Срок действия соглашения определяется соглашением сторон и не может быть менее 1 (одного) года.

В случае истечения срока действия соглашения оно считается продленным до заключения нового соглашения, но не более чем на срок до 1 (одного) года, при условии, что хотя бы одной из сторон до истечения срока его действия внесено предложение о заключении нового соглашения.

3. Соглашение действует в отношении:

а) всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

б) работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

в) органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

4. В отношении работодателей – государственных учреждений, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления (статья 34 настоящего Кодекса).

5. Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в пунктах 3 и 4 настоящей статьи.

6. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

7. По предложению сторон заключенного на республиканском уровне отраслевого соглашения руководитель уполномоченного Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

8. Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 (тридцати) календарных дней со дня опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в уполномоченный Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный

письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

9. В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель уполномоченного Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

10. Порядок опубликования заключенных на республиканском уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к соглашению устанавливаются уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами.

Статья 49. Изменение и дополнение соглашения

Изменение и дополнение соглашения производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для заключения соглашения.

Статья 50. Регистрация коллективного договора, соглашения

--Пункт 1 статьи 50 с изменением и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 50 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

--Пункт 3 статьи 50 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 50 в новой редакции (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Статья 50 в новой редакции (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Пункт 4 статьи 50 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30.05.25 г.);

1. Коллективный договор, соглашение в течение 1 (одного) месяца со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) в письменном или электронном виде на уведомительную регистрацию в уполномоченный Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2. Порядок проведения уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения устанавливается уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по реализации государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере труда.

3. Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

4. При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения уполномоченный Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также уполномоченному Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительному органу государственной власти, осуществляющему государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда). Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Статья 51. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

--Статья 51 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 51 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30.05.25 г.);
-- Пункт 2 статьи 51 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30.05.25 г.);

1. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, органами государственной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда)».

2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также органам государственной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) за соблюдением

трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), необходимую для этого информацию не позднее 1 (одного) месяца со дня получения соответствующего запроса.

Глава 8. Участие работников в управлении организацией

Статья 52. Право работников на участие в управлении организацией

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется настоящим Кодексом, иными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией

-- Подпункт а) пункта 1 статьи 53 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт б) пункта 1 статьи 53 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт е) пункта 1 статьи 53 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

а) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором;

б) проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

в) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

г) обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

д) участие в разработке и принятии коллективных договоров;

е) иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

а) реорганизации или ликвидации организации;

б) введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

в) профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

г) по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

3. Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Глава 9. Ответственность сторон социального партнерства

Статья 54. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения

1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

2. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены законом.

Статья 55. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения

-- Статья 55 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, привлекаются к ответственности в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

Часть третья

Раздел 3. Трудовой договор

Глава 10. Общие положения

Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового

договора

--Пункт 1 статьи 56 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Статья 57. Содержание трудового договора

-- Статья 57 в новой редакции (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

-- Подпункт б) пункта 2 статьи 57 с изменением (Закон № 939-ЗИД-IV от 30 декабря 2009 г. (САЗ 10-1)
-- Подпункт б) пункта 2 статьи 57 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Подпункт и) пункта 2 статьи 57 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 4 статьи 57 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 5 статьи 57 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. В трудовом договоре указываются:

а) фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

б) сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

в) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

г) место и дата заключения трудового договора.

2. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

а) место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

б) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по реализации государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере труда;

в) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным законом;

г) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

д) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, установленных данным работодателем);

е) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

ж) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

з) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами;

и) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

3. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или для его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или)

условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

4. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности об:

а) уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

б) испытании при приеме на работу;

в) неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

г) обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

д) улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

е) уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора и иных соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

Статья 58. Срок трудового договора

-- Пункт 2 статьи 58 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 58 дополнен частью второй (Закон № 87-ЗИД-VII от 30.05.25 г.);

-- Пункт 4 статьи 58 в новой редакции (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

-- Пункт 5 статьи 58 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 5 статьи 58 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30.05.25 г.);

-- Пункт 6 статьи 58 с изменением (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

1. Трудовые договоры могут заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более 5 (пяти) лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными законами.

2. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных пунктом 1 статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных пунктом 2 статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, при наличии оснований, предусмотренных статьей 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может быть продлен на определенный срок. Продление заключенного между работником и работодателем срочного трудового договора допускается неограниченное количество раз, при этом общий срок действия срочного трудового договора не может превышать 5 (пяти) лет, если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными законами.

3. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

4. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

5. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных уполномоченным Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

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

Статья 59. Срочный трудовой договор

-- Статья 59 дополнена новым подпунктом с) (Закон № 121-ЗД-IV от 22 ноября 2006 г. (САЗ 06-48));
-- Подпункт с) статьи 59 считать соответственно подпунктом т) статьи 59 (Закон № 121-ЗД-IV от 22 ноября 2006 г. (САЗ 06-48));

-- Статья 59 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Подпункт а) пункта 1 статьи 59 с дополнением (Закон № 50-ЗД-IV от 14 апреля 2010 г. (САЗ 10-15)

-- Подпункт г) пункта 2 статьи 59 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Пункт 1 статьи 59 дополнен подпунктом к-1) (Закон № 86-ЗИД-V от 17 апреля 2014 года (САЗ 14-16));
-- Пункт 1 статьи 59 дополнен подпунктом к-2) (Закон № 83-ЗИД-V от 18 мая 2015 года);
-- Подпункт г) пункта 2 статьи 59 в новой редакции (Закон № 110-ЗИД-VI от 11 апреля 2016 года);
-- Подпункт г) пункта 2 статьи 59 с изменением (Закон № 15-ЗИД-VI от 4 февраля 2019 года);

1. Срочный трудовой договор заключается:

а) на время исполнения обязанностей отсутствующего, в том числе временно переведенного на другую должность работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

б) на время выполнения временных (до 2 (двух) месяцев) работ;

в) для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

г) с лицами, направляемыми на работу за границу;

д) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

е) с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

ж) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

з) для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

и) в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления

на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

к) с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

к-1) с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

к-2) на период исполнения обязанностей гражданина, призванного на военную службу или направленного на альтернативную гражданскую службу, в пределах срока, установленного статьей 184-1 настоящего Кодекса;

л) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными законами.

2. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

а) с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики, разрешена работа исключительно временного характера;

б) для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

в) с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики;

г) с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности;

е) с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

ж) с лицами, поступающими на работу по совместительству;

з) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными законами.

Статья 60. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

Статья 60-1. Работа по совместительству

-- Кодекс дополнен статьей 60-1 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 настоящего Кодекса.

Статья 60-2. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

-- Кодекс дополнен статьей 60-2 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 149 настоящего Кодекса).

2. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

3. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

4. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее

выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за 3 (три) рабочих дня.

Статья 61. Вступление трудового договора в силу

-- Пункт 3 статьи 61 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 4 статьи 61 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

3. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

4. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с пунктами 2 или 3 настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

Статья 62. Выдача трудовой книжки и документов, связанных с работой, и их копий

-- Название статьи 62 с изменением (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

-- Пункты 2, 3 статьи 62 исключены (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

--Статья 62 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 62 в новой редакции (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Статья 62 в новой редакции (Закон № 19-ЗИ-VII от 16.02.22 г.);

1. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее 5 (пяти) рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным законом трудовая книжка на работника не ведется), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным законом трудовая книжка на

работника не ведется); справки о заработной плате, начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, периоде работы у данного работодателя и другое).

2. По письменному заявлению лица, ранее состоявшего в трудовых отношениях с данным работодателем, работодатель обязан не позднее 5 (пяти) рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать лицу, ранее состоявшему в трудовых отношениях с данным работодателем, копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным законом трудовая книжка на работника не ведется либо она была выдана лицу ранее); справки о заработной плате, начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, периоде работы у данного работодателя и другое).

3. Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и представляться безвозмездно.

Глава 11. Заключение трудового договора

Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

--Статья 63 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г.);
--Статья 63 в новой редакции (Закон № 375-ЗИД-VII от 15 декабря 2023 г.);

1. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 (шестнадцати) лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

2. Лица, получившие основное общее образование и достигшие возраста 15 (пятнадцати) лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста 15 (пятнадцати) лет, в соответствии с законом оставившие организацию образования до получения основного общего образования и продолжающие освоение образовательной программы основного общего образования в иной форме обучения или исключенные из организации образования и продолжающие обучение в другой организации образования, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

3. С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим основное общее образование и достигшим возраста 14 (четырнадцати) лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим основное общее образование и достигшим возраста 14 (четырнадцати) лет, для выполнения в свободное от получения

образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

4. Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших основное общее образование и достигших возраста 14 (четырнадцати) лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих основное общее образование и достигших возраста 14 (четырнадцати) лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы, осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя.

5. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 (четырнадцати) лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

--Пункт 2 статьи 64 с дополнениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 5 статьи 64 в новой редакции (Закон № 196-ЗИ-V от 4 декабря 2014 года (САЗ 14-49));

1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных законом.

3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение 1 (одного) месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

5. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее 5 (пяти) рабочих дней со дня предъявления такого требования.

6. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

-- Пункт 1 статьи 65 дополнен подпунктом е) (Закон № 10-ЗД-V от 20 февраля 2012 года (САЗ 12-9)
-- Пункт 1 статьи 65 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30.05.25 г.);

-- Пункт 2 статьи 65 с дополнением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 3 статьи 65 с дополнением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, за исключением лиц, с которыми заключается срочный трудовой договор в порядке, установленном статьей 178-1 настоящего Кодекса, предъявляет работодателю:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

г) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

д) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находятся вопросы обеспечения личной безопасности человека, защиты собственности, обеспечения общественного порядка, борьбы с преступностью, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим

Кодексом, иным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2. В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными законами, указами Президента Приднестровской Молдавской Республики, постановлениями Правительства Приднестровской Молдавской Республики может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

3. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами, указами Президента Приднестровской Молдавской Республики, постановлениями Правительства Приднестровской Молдавской Республики. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 66. Трудовая книжка

--Пункт 2 статьи 66 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 66 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 2 статьи 66 в новой редакции (Закон № 240-ЗИ-VII от 08.10.24 г.);

--Пункт 3 статьи 66 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 66 в новой редакции (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Пункт 3 статьи 66 в новой редакции (Закон № 220-ЗИД-VII от 21.09.21 г.);

-- Пункт 6 статьи 66 исключен (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

-- Статья 66 дополнена пунктом 7 (Закон № 28-ЗД-VI от 03.02.18г);

1. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

2. Форма, порядок ведения трудовых книжек, в том числе в случаях установления факта прекращения трудовых отношений в судебном порядке, и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3. Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше 5 (пяти) дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами Приднестровской Молдавской Республики трудовая книжка на работника не ведется).

4. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

5. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

6. Исключен.

7. Использование работником одновременно нескольких трудовых книжек или трудовой книжки и дубликата трудовой книжки не допускается. За использование нескольких трудовых книжек или трудовой книжки и дубликата трудовой книжки, оформленных одновременно у разных работодателей, работник привлекается к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 67. Форма трудового договора

--Пункт 1 статьи 67 с дополнен предложением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

--Пункт 2 статьи 67 с изменением и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

--Пункт 3 статьи 67 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в

письменной форме не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

3. При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Статья 68. Оформление приема на работу

--Пункт 2 статьи 68 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

--Пункт 3 статьи 68 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 68 новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30.05.25 г.);

1. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (при наличии), за исключением работников, с которыми заключен срочный трудовой договор в порядке, установленном статьей 178-1 настоящего Кодекса.

Статья 69. Медицинский осмотр (обследование) при приеме на работу

-- Статья 69 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при приеме на работу подлежат лица, не достигшие возраста 18 (восемнадцати) лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

Статья 70. Испытание при приеме на работу

-- Статья 70 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (пункт 2 статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили это условие в виде отдельного соглашения до начала работы.

3. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

а) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики;

б) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 (полутора) лет;

в) лиц, не достигших возраста 18 (восемнадцати) лет;

г) лиц, окончивших организации начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования, имеющие государственную регистрацию в Приднестровской Молдавской Республике или государственную аккредитацию на территории других государств независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в течение 1 (одного) года со дня окончания организации образования;

д) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

е) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

ж) лиц, заключающих трудовой договор на срок до 2 (двух) месяцев;

з) иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором.

5. Срок испытания не может превышать 3 (трех) месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – 6 (шести) месяцев, если иное не установлено законом.

6. При заключении трудового договора на срок от 2 (двух) до 6 (шести) месяцев испытание не может превышать 2 (двух) недель.

7. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

-- Пункт 1 статьи 71 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за 3 (три) дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

3. Если срок испытания истек, а работодатель не предупредил работника об увольнении в установленном порядке и работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

4. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Глава 12. Изменение трудового договора

Статья 72. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

-- Статья 72 в новой редакции (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Статья 72-1. Перевод на другую работу. Перемещение

-- Дополнен Кодекс новой статьей 72-1 (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в

трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72-2 настоящего Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается в соответствии с подпунктом д) пункта 1 статьи 77 настоящего Кодекса.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Статья 72-2. Временный перевод на другую работу

-- Дополнен Кодекс новой статьей 72-2 (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до 1 (одного) года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до 1 (одного) месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до 1 (одного) месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения

или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Статья 73. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением

-- Статья 73 в новой редакции (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 (четырех) месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более 4 (четырех) месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с подпунктом з) пункта 1 статьи 77 настоящего Кодекса.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с подпунктом з) пункта 1 статьи 77 настоящего Кодекса.

Работодатель имеет право с письменного согласия указанных в части четвертой данной статьи работников не прекращать с ними трудовой

договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 74. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных, технологических, экономических условий труда

-- Наименование статьи 74 в новой редакции (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Статья 74 в новой редакции (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));
-- Часть первая статьи 74 в новой редакции (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Часть вторая статьи 74 с изменением (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных, технологических, экономических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, снижение объемов производства продукции (оказания услуг, выполнения работ), другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 1 (один) месяц, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с подпунктом ж) пункта 1 статьи 77 настоящего Кодекса.

В случае, когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в

целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 352 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 (шести) месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с подпунктом б) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации

-- Название и текст статьи 75 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 5 статьи 75 в новой редакции (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

-- Пункт 6 статьи 75 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. При смене собственника организации новый собственник не позднее 3 (трех) месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. О предстоящем увольнении работник должен быть уведомлен новым собственником в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца до увольнения.

2. Смена собственника организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

3. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации трудовой договор прекращается в соответствии с подпунктом е) пункта 1 статьи 77 настоящего Кодекса.

4. При смене собственника организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

5. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

6. При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных пунктом 5 настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с подпунктом е) пункта 1 статьи 77 настоящего Кодекса.

Статья 75-1. Трудовые отношения при смене собственника целостного имущественного комплекса (предприятия)

-- Кодекс дополнен статьей 75-1 (Закон № 94-ЗИД-IV от 4 июня 2010 г. (САЗ 10-22));

При смене собственника целостного имущественного комплекса (предприятия) расторжение трудовых договоров с работниками допускается только на общих основаниях, в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Статья 76. Отстранение от работы

-- Статья 76 в новой редакции (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

-- Подпункт г) пункта 1 статьи 76 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт г) пункта 1 статьи 76 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30.05.25 г.);

-- Пункт 3 статьи 76 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

а) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

б) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

в) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики;

г) при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

д) в случае приостановления действия на срок до 2 (двух) месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

е) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики;

ж) в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики.

2. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) по вине работодателя, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) по вине работодателя, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Глава 13. Прекращение трудового договора

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

-- Пункт 1 статьи 77 в новой редакции (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

-- Подпункт е) пункта 1 статьи 77 с изменением (Закон № 94-ЗИД-IV от 4 июня 2010 г. (САЗ 10-22));

-- Подпункт з) пункта 1 статьи 77 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 77 исключен (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

а) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);

б) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

в) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);

г) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);

д) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

е) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 настоящего Кодекса);

ж) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);

з) отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);

и) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72-1 настоящего Кодекса);

к) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);

л) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

2. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными законами.

Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Статья 79. Прекращение срочного трудового договора

-- Наименование статьи 79 с изменением (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

-- Пункт 1 статьи 79 в новой редакции (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

-- Пункт 2 статьи 79 с изменением (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

-- Пункт 3 статьи 79 с изменением (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));
-- Пункт 4 статьи 79 в новой редакции (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

-- Статья 79 дополнена пунктом 5 (Закон № 121-ЗД-IV от 22 ноября 2006 г. (САЗ 06-48));
-- Пункт 5 статьи 79 с изменением (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

1. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 (три) календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

3. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

4. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

5. Срочный трудовой договор, заключенный на время выполнения обязанностей работника, избранного на выборную должность, прекращается по возвращении этого работника на прежнюю работу (должность) после окончания (в том числе досрочного) его выборных полномочий.

Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

-- Пункт 1 статьи 80 в новой редакции (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

-- Пункт 3 статьи 80 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 5 статьи 80 в новой редакции (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);

1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предварительно предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 1 (один) месяц, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

3. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в организацию образования, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

4. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

5. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку (при ее наличии), другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника. При этом окончательный расчет с ним производится в дни, установленные для выплаты заработной платы работникам, но не позднее 1 (одного) месяца после даты увольнения.

6. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

-- Пункт 1 статьи 81 дополнен подпунктом а-1) (Закон № 58-ЗИД-VI от 01.03.18г);

-- Подпункт в) пункта 1 статьи 81 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт г) пункта 1 статьи 81 с изменением (Закон № 94-ЗИД-IV от 4 июня 2010 г. (САЗ 10-22));

-- Подпункт 1) подпункта е) пункта 1 статьи 81 в новой редакции (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));
-- Подпункт 1) подпункта е) пункта 1 статьи 81 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30.05.25 г.);

-- Подпункт 2) подпункта е) пункта 1 статьи 81 в новой редакции (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

-- Подпункт 3) подпункта е) пункта 1 статьи 81 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт 5) подпункта е) пункта 1 статьи 81 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 81 дополнен подпунктом ж-1) (Закон № 282-ЗИД-VI от 01.11.17г.);

-- Подпункт к) пункта 1 статьи 81 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт л) пункта 1 статьи 81 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 81 дополнен подпунктом м-1) (З-н № 212-ЗД-VII от 28.07.22г);

-- Пункт 2 статьи 81 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 81 с дополнением (Закон № 442-ЗИД-III от 23 июля 2004 г. (САЗ 04-30));
-- Пункт 3 статьи 81 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 4 статьи 81 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 81 дополнена пунктом 5 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 81 дополнена пунктом 6 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 6 статьи 81 с изменением (Закон № 3-ЗИ-V от 16 января 2013 года (САЗ 13-2));
-- Пункт 6 статьи 81 с дополнением (Закон № 58-ЗИД-VI от 01.03.18г);

-- Статья 81 дополнена пунктом 7 (Закон № 710-ЗД-IV от 8 апреля 2009 г. (САЗ 09-15));
-- Пункт 7 статьи 81 с дополнением (Закон № 58-ЗИД-VI от 01.03.18г);

1. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

а) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;

а-1) приостановления деятельности организации;

б) сокращения численности или штата работников организации;

в) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

г) смены собственника организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

д) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

е) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

1) прогула (то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин 4 (четыре) и более 4 (четырех) часов подряд в течение рабочего дня (смены) или отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), если его (ее) продолжительность менее четырех часов;

2) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

3) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

4) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

5) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

ж) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

ж-1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в случаях, предусмотренных законами, нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

з) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

и) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

к) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

л) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора, а также сокрытия информации о состоянии здоровья, препятствующем выполнению работы, предусмотренной трудовым договором;

м) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

м-1) если работник достиг пенсионного возраста (мужчины – 60 (шестидесяти) лет, женщины – 55 (пятидесяти пяти) лет) и ему назначена пенсия;

н) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными законами.

2. Порядок проведения аттестации (подпункт в) пункта 1 настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

3. Увольнение по основаниям, предусмотренным подпунктами б) или в) пункта 1 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это

предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

5. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным подпунктами ж) или з) пункта 1 настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее 1 (одного) года со дня обнаружения проступка работодателем.

6. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации, приостановления деятельности организации либо прекращения полномочий частного нотариуса) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

7. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации, приостановления деятельности организации, на период проведения выборов, референдума, отзыва выборного должностного лица органа государственной власти, местного самоуправления, если работник избран (назначен) членом избирательной комиссии.

Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

-- Пункт 3 статьи в редакции толкования (Постановление от 16.04.08г № 1480);

-- Статья 82 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 82 в новой редакции (Закон № 220-ЗИД-VII от 21.09.21 г.);

1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с подпунктом б) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 1 (один) месяц до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктами б), в) или д) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 353 настоящего Кодекса.

3. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом в) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

4. Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

-- Подпункт а) пункта 1 статьи 83 в новой редакции (Закон № 86-ЗИД-V от 17 апреля 2014 года (САЗ 14-16));

-- Подпункт б) пункта 1 статьи 83 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Подпункт б) пункта 1 статьи 83 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Подпункт д) пункта 1 статьи 83 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 83 дополнен подпунктом з) (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 83 дополнен подпунктом и) (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 83 дополнен подпунктом к) (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 83 дополнен подпунктом л) (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт л) пункта 1 статьи 83 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Подпункт л) пункта 1 статьи 83 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

Пункт 1 статьи 83 дополнен подпунктом м) (Закон № 10-ЗД-V от 20 февраля 2012 года (САЗ 12-9)

-- Пункт 2 статьи 83 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

а) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

б) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) или суда;

в) неизбрание на должность;

г) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

д) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики;

е) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

ж) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство введено Президентом Приднестровской Молдавской Республики;

з) административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

и) истечение срока действия, приостановление действия на срок более 2 (двух месяцев) или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

к) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

л) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики

исполнительного органа государственной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), о восстановлении работника на работе;

м) возникновение установленных настоящим Кодексом, иным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности, исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

2. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами б), з) или и) пункта 1 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным законом обязательных правил заключения трудового договора

-- Название статьи 84 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт б) пункта 1 статьи 84 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 84 дополнен подпунктом в-1) (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 84 дополнен подпунктом в-2) (Закон № 10-ЗД-V от 20 февраля 2012 года (САЗ 12-9)

-- Пункт 2 статьи 84 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 84 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным законом правил его заключения (подпункт л) пункта 1 статьи 77 настоящего Кодекса), если

нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

а) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

б) заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики;

в) отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с законом или иным нормативным правовым актом;

в-1) заключение трудового договора в нарушение постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий, об административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

в-2) заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;

г) в других случаях, предусмотренных законом.

2. В случаях, предусмотренных пунктом 1 настоящей статьи, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3. Если нарушение установленных настоящим Кодексом или иными законами правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

Статья 84-1. Общий порядок оформления прекращения трудового договора

-- Глава 13 дополнена статьей 84-1 (Закон № 295-ЗИД-IV от 26 сентября 2007 г. (САЗ 07-40));

-- Часть первая статьи 84-1 в новой редакции (Закон № 240-ЗИ-VII от 08.10.24 г.);

-- Часть четвертая статьи 84-1 в новой редакции (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Часть четвертая статьи 84-1 в новой редакции (Закон № 281-ЗИД-VII от 19.10.22 г.);

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, за исключением случая установления факта прекращения трудовых отношений в судебном порядке.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись, за исключением случаев, когда увольнение является мерой дисциплинарного взыскания.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку (при ее наличии), за исключением прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом м-1) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса, с последующим заключением срочного трудового договора в порядке, установленном статьей 178-1 настоящего Кодекса. При этом расчет производится в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом 1) подпункта е) пункта 1 статьи 81 или подпунктом г) пункта 1 статьи 83

настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с пунктом 2 статьи 257 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня обращения работника.

Глава 14. Защита персональных данных работника

Статья 85. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника

1. Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

2. Обработка персональных данных работника - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

Статья 86. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

-- Подпункт д) статьи 86 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт ж) статьи 86 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт з) статьи 86 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 86 в новой редакции (Закон № 76-ЗИ-V от 27 мая 2011 г. (САЗ 11-21));

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

а) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов; содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе; обеспечения личной безопасности работников; контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

б) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Приднестровской Молдавской Республики, настоящим Кодексом и законодательством Приднестровской Молдавской Республики в области персональных данных;

в) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей

стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

г) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника, относящиеся к специальным категориям персональных данных, в том числе о его политических, религиозных и иных убеждениях, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Приднестровской Молдавской Республики в области персональных данных. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

д) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и законодательством Приднестровской Молдавской Республики в области персональных данных;

е) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

ж) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном настоящим Кодексом и законодательством Приднестровской Молдавской Республики в области персональных данных;

з) работник и его представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

и) работник не должен отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

к) работодатель, работник и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работника.

Статья 87. Порядок обработки персональных данных работника

-- Статья 87 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 87 в новой редакции (Закон № 76-ЗИ-V от 27 мая 2011 г. (САЗ 11-21));

Порядок обработки персональных данных работника устанавливается работодателем с соблюдением требований настоящего Кодекса и

аконодательства Приднестровской Молдавской Республики в области персональных данных.

Статья 88. Передача персональных данных работника

-- Подпункт а) статьи 88 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт в) статьи 88 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт г) статьи 88 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт ж) статьи 88 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 88 в новой редакции (Закон № 76-ЗИ-V от 27 мая 2011 г. (САЗ 11-21));

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

а) не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и законодательством Приднестровской Молдавской Республики в области персональных данных;

б) не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

в) предупреждать лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работника в порядке, установленном настоящим Кодексом и законодательством Приднестровской Молдавской Республики в области персональных данных;

г) осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

д) разрешать доступ к персональным данным работника только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

е) не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

ж) передавать персональные данные работника его представителям в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

Статья 89. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

-- Подпункт д) статьи 89 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 89 в новой редакции (Закон № 76-ЗИ-V от 27 мая 2011 г. (САЗ 11-21));

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работник имеет право на:

а) полную информацию о его персональных данных и обработке этих данных;

б) свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Приднестровской Молдавской Республики в области персональных данных;

в) определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

г) доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;

д) требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса и законодательства Приднестровской Молдавской Республики в области персональных данных. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

е) требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

ж) обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника

-- Статья 90 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Приднестровской Молдавской Республики.

Раздел 4. Рабочее время

Глава 15. Общие положения

Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

-- Пункт 1 статья 91 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 91 дополнена пунктом 2-1 (Закон № 939-ЗИД-IV от 30 декабря 2009 г. (САЗ 10-1)
-- Пункт 2-1 статьи 91 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики относятся к рабочему времени.

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

2-1. Плановое количество рабочего времени для нормальной и сокращенной продолжительности рабочего времени устанавливается уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по реализации государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере труда.

3. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени

-- Статья 92 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт г) пункта 1 статьи 92 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Подпункт г) пункта 1 статьи 92 в новой редакции (Закон № 110-ЗИД-VI от 11 апреля 2016 года);

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

а) для работников в возрасте до 16 (шестнадцати) лет – не более 24 (двадцати четырех) часов в неделю;

б) для работников в возрасте от 16 (шестнадцати) до 18 (восемнадцати) лет – не более 36 (тридцати шести) часов в неделю;

в) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 (тридцати пяти) часов в неделю;

г) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 (тридцати шести) часов в неделю в порядке, установленном Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Продолжительность рабочего времени учащихся организаций образования в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины нормы, установленной пунктом 1 настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

3. Настоящим Кодексом и иными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Статья 93. Неполное рабочее время

-- Пункт 1 статья 93 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 93 в новой редакции (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Третье предложение пункта 1 статьи 93 исключено (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);
-- Статья 93 дополнена пунктом 1-1 (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);

1. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

1-1. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики, работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени. Режим рабочего времени и времени отдыха для данной категории лиц, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При отпадении обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, вопрос о дальнейшем сохранении неполного рабочего времени решается по соглашению сторон между работником и работодателем.

2. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

-- Статья 94 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г.);

-- Пункт 4 статьи 94 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 4 статьи 94 с изменением (Закон № 15-ЗИД-VI от 4 февраля 2019 года);

1. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

а) для работников в возрасте от 15 (пятнадцати) до 16 (шестнадцати) лет – 5 (пяти) часов, в возрасте от 16 (шестнадцати) до 18 (восемнадцати) лет – 7 (семи) часов;

б) для учащихся общеобразовательных организаций, организаций начального профессионального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 (четырнадцати) до 16 (шестнадцати) лет – 2,5 (двух с половиной) часов, в возрасте от 16 (шестнадцати) до 18 (восемнадцати) лет – 4 (четырех) часов;

в) для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

2. Для работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

а) при 36-часовой рабочей неделе – 8 (восьми) часов;

б) при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 (шести) часов.

3. Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной пунктом 2 настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (пункт 1 статьи 92 настоящего Кодекса) и гигиенических нормативов условий труда, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики.

4. Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

-- Пункт 1 статьи в редакции толкования (Постановление от 05.12.07г № 1224)

1. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

2. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 (пяти) часов.

Статья 96. Работа в ночное время

-- Пункт 2 статьи 96 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 5 статьи 96 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Второе предложение пункта 5 статьи 96 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Пункт 6 статьи 96 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 6 статьи 96 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 6 статьи 96 с изменением (Закон № 15-ЗИД-VI от 4 февраля 2019 года);

1. Ночное время - время с 22 (двадцати двух) часов до 6 (шести) часов.

2. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 (один) час без последующей отработки.

3. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

4. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

5. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 (восемнадцати) лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 (трех) лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие 3 (трех) и более детей в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 (четырнадцати) лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской

Республики. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

6. Порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Статья 97. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

--Статья 97 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

а) для сверхурочной работы (статья 99 настоящего Кодекса);

б) если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 настоящего Кодекса).

Статья 98. Исключена.

-- Пункт 2 статьи 98 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));
-- Пункт 3 статьи 98 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));
-- Пункт 4 статьи 98 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));
--Статья 98 исключена (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Статья 99. Сверхурочная работа

-- Статья 99 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Часть вторая пункта 5 статьи 99 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);
-- Пункт 6 статьи 99 с изменением (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Пункт 6 статьи 99 с дополнением (З-н № 218-ЗИД-VII от 28.07.22г);
-- Пункт 6 статьи 99 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);
-- Статья 99 дополнена пунктом 6-1 (З-н № 218-ЗИД-VII от 28.07.22г);
-- Статья 99 дополнена пунктом 6-2 (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

а) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

б) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

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

3. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

а) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

б) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

в) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет, матерей и отцов, воспитывающих без

супруга (супруги) детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих 3 (трех) и более детей в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 (четырнадцати) лет допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 (четырех) часов в течение 2 (двух) дней подряд и 250 (двухсот пятидесяти) часов в год, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 6-1, 6-2 настоящей статьи.

6-1. Для работников, занятых в растениеводстве в период напряженных полевых работ (посев, уход за посевами, заготовка кормов, уборка урожая и другое), продолжительность сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени не должна превышать 250 (двухсот пятидесяти) часов в год для каждого работника.

Для целей настоящей статьи под работниками, занятыми в растениеводстве, понимаются работники, непосредственно задействованные в работах по растениеводству, руководители и специалисты соответствующих организаций, а также работники, обслуживающие растениеводство, в том числе работники мастерских автотранспорта, складов и других подразделений.

6-2. По соглашению между работником и работодателем, заключаемому в письменной форме, может быть установлена иная продолжительность сверхурочной работы, но не более 4 (четырех) часов в день.

При этом в течение 1 (одного) месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при сверхурочной работе не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

7. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Глава 16. Режим рабочего времени

Статья 100. Режим рабочего времени

-- Пункт 1 статьи 100 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 100 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – трудовым договором.

2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 101. Ненормированный рабочий день

-- Статья 101 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени

-- Пункт 1 статья 102 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

2. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Статья 103. Сменная работа

-- Пункт 3 статья 103 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 4 статьи 103 с изменением (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);

1. Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

2. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

3. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 352 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

4. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 2 (две) недели до введения их в действие.

5. Работа в течение 2 (двух) смен подряд запрещается.

Статья 104. Суммированный учет рабочего времени

-- Пункт 1 статья 104 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. В организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать 1 (один) год.

2. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Статья 105. Разделение рабочего дня на части

-- Статья 105 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 105 в новой редакции (З-н № 218-ЗИД-VII от 28.07.22г);

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такового).

Для работников, занятых в животноводстве, рабочий день может быть разделен на две или три части, между которыми предусматриваются перерывы продолжительностью не менее двух часов, при этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

Раздел 5. Время отдыха

Глава 17. Общие положения

Статья 106. Понятие времени отдыха

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Статья 107. Виды времени отдыха

Видами времени отдыха являются:
а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
б) ежедневный (междусменный) отдых;
в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
г) нерабочие праздничные дни;
д) отпуска.

Глава 18. Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни

Статья 108. Перерывы для отдыха и питания

-- Пункт 1 статьи 108 дополнен частью второй (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Пункт 2 статьи 108 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 108 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 (двух) часов и не менее 30 (тридцати) минут, который в рабочее время не включается.

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 (четырех) часов.

2. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

3. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Статья 109. Специальные перерывы для обогревания и отдыха

-- Пункт 1 статьи 109 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников.

Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

-- Статья 110 в новой редакции (З-н № 218-ЗИД-VII от 28.07.22г);
-- Часть первая статьи 110 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 (сорока двух) часов, за исключением случаев, установленных частью второй настоящей статьи.

Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может

быть уменьшена в отдельные недели, но при этом в среднем за учетный период продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть соблюдена (не может быть менее 42 (сорока двух) часов).

Статья 111. Выходные дни

-- Пункт 2 статьи 111 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 111 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 (два) выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - 1 (один) выходной день.

2. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

3. У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

4. Рождество Христово, второй день Пасхи, второй понедельник после Пасхи (День поминовения усопших), определяемые по православному церковному календарю, являются дополнительными выходными днями.

Статья 112. Нерабочие праздничные дни

-- Пункт 4 статьи в редакции толкования (Постановление от 05.12.07г № 1224)
-- Подпункт а) пункта 1 статьи 112 в новой редакции (Закон № 139-ЗИ-IV от 27 декабря 2006 г. (САЗ 07-1));
-- Подпункт а) пункта 1 статьи 112 в новой редакции (Закон № 369-ЗИ-IV от 25 декабря 2007 г. (САЗ 07-53));
-- Подпункт а) пункта 1 статьи 112 в новой редакции (Закон № 625-ЗИ-IV от 24 декабря 2008 г. (САЗ 08-51));
-- Подпункт а) пункта 1 статьи 112 в новой редакции (Закон № 207-ЗИ-V от 22 ноября 2011 года (САЗ 11-47));
-- Подпункт г) пункта 1 статьи 112 в новой редакции (Закон № 625-ЗИ-IV от 24 декабря 2008 г. (САЗ 08-51));
-- Подпункт г) пункта 1 статьи 112 в новой редакции (Закон № 207-ЗИ-V от 22 ноября 2011 года (САЗ 11-47));
-- Подпункт з) пункта 1 статьи 112 исключен (Закон № 369-ЗИ-IV от 25 декабря 2007 г. (САЗ 07-53));
-- Пункт 2 статьи 112 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 112 исключен (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 4 статьи 112 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Статья 112 в новой редакции (З-н № 315-ЗИ-VII от 10.10.23г.)

1. Нерабочими праздничными днями в Приднестровской Молдавской Республике являются:

а) 1, 2 и 3 января – Новый год;

б) 23 февраля – День защитника Отечества;

в) 8 марта – Международный женский день;

г) 1 и 2 мая – День международной солидарности трудящихся;

д) 9 мая – День Победы;

е) 2 сентября – День Республики;

ж) 7 ноября – годовщина Великой Октябрьской социалистической революции.

2. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, дополнительного выходного и нерабочего праздничного дней выходной день, дополнительный выходной день не переносятся на следующий после нерабочего праздничного дня рабочий день.

3. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Приднестровской Молдавской Республики вправе переносить выходные дни на другие дни.

Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

-- Статья 113 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 4 статьи 113 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 4 статьи 113 с изменением (Закон № 15-ЗИД-VI от 4 февраля 2019 года);
-- Пункт 7 статьи 113 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

а) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

б) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

в) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих 3 (трех) и более детей в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 (четырнадцати) лет допускается только при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Глава 19. Отпуска

Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

-- Пункт 2 статьи 115 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));

1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 (двадцати восьми) календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами.

Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

-- Пункт 1 статьи 116 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 116 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

2. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда

-- Пункт 1 статьи 117 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);
-- Пункт 2 статьи 117 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));
-- Пункт 2 статьи 117 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 117 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, в соответствии со списком производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на установление пенсии в связи с особыми условиями труда, а также на льготных условиях труда.

2. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления утверждаются Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 118. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы

-- Пункт 2 статьи 118 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));
-- Пункт 2 статьи 118 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

2. Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством Приднестровской Молдавской Республики по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

-- Пункт 1 статьи 119 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 119 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 119 в новой редакции (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

2. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из республиканского бюджета и внебюджетного фонда, устанавливаются Правительством Приднестровской Молдавской Республики, в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

Статья 120. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

1. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни (статья 112) и дополнительные выходные дни, предусмотренные пунктом 4 статьи 111 настоящего Кодекса, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

2. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска

-- Наименование статьи 121 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт б) пункта 1 статьи 121 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт г) пункта 1 статьи 121 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 121 дополнен подпунктом д) (Закон № 250-ЗИД-V от 27 ноября 2013 года (САЗ 13-47));

-- Подпункт д) пункта 1 статьи 121 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Подпункт в) пункта 2 статьи 121 исключен (Закон № 250-ЗИД-V от 27 ноября 2013 года (САЗ 13-47));

-- Пункт 3 статьи 121 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

а) время фактической работы;

б) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

в) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

г) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) по вине работодателя;

д) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, суммарно не превышающее 14 (четырнадцати) календарных дней в течение рабочего года, за исключением случаев, предусмотренных частью второй настоящего подпункта.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, может включаться время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, сверх 14 (четырнадцати) календарных дней, в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

2. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

а) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;

б) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

в) исключен.

3. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых

отпусков

-- Пункт 1 статьи 122 в новой редакции (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Пункт 1 статьи 122 в новой редакции (Закон № 281-ЗИД-VII от 19.10.22 г.);

-- Пункт 2 статьи 122 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г.);
-- Пункт 2 статьи 122 дополнен подпунктом в-1) (Закон № 70-ЗИД-VI от 25 апреля 2019 г.);
-- Пункт 2 статьи 122 дополнен подпунктом в-2) (Закон № 70-ЗИД-VI от 25 апреля 2019 г.);
-- Пункт 2 статьи 122 с изменением (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Подпункт г) пункта 2 статьи 122 в новой редакции (Закон № 70-ЗИД-VI от 25 апреля 2019 г.);

-- Пункт 3 статьи 122 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г.);
-- Пункт 3 статьи 122 с дополнением (Закон № 70-ЗИД-VI от 25 апреля 2019 г.);

1. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, за исключением заключения срочного трудового договора в порядке, установленном статьей 178-1 настоящего Кодекса. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 (шести) месяцев.

2. До истечения 6 (шести) месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

б) работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет;

в) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 (трех) месяцев;

в-1) работникам, имеющим 3 (трех) и более детей в возрасте до 12 (двенадцати) лет;

в-2) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет;

г) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

3. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя, либо по соглашению сторон вне очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

-- Пункт 1 статьи 123 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 123 с изменением и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 123 дополнен частью второй (Закон № 70-ЗИД-VI от 25 апреля 2019 г.);

-- Пункт 3 статьи 123 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или другого представительного органа работников не позднее чем за 2 (две) недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 352 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

2. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за 2 (две) недели до его начала.

Действие части первой настоящего пункта не распространяется на случаи, когда отпуск предоставляется по заявлению работника вне очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

3. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

-- Пункт 1 статьи 124 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт б) пункта 1 статьи 124 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт в) пункта 1 статьи 124 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 124 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

а) временной нетрудоспособности работника;

б) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики предусмотрено освобождение от работы;

в) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, локальными нормативными актами.

2. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за 2 (две) недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 (двенадцати) месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

-- Пункт 1 статьи 125 с дополнением (Закон № 371-ЗИД-VI от 18 декабря 2017 года);
-- Пункт 1 статьи 125 дополнен частью второй (Закон № 371-ЗИД-VI от 18 декабря 2017 года);

-- Пункт 2 статьи 125 в новой редакции (Закон № 371-ЗИД-VI от 18 декабря 2017 года);

1. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 7 (семи) календарных дней, за исключением случаев, предусмотренных частью второй настоящего пункта.

Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, используемого гражданским служащим в служебном году, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, не может быть менее

28 (двадцати восьми) календарных дней. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна составлять не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

2. Отзыв из отпуска допускается по приказу работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Перенесение части ежегодного оплачиваемого отпуска предусмотрено частью второй настоящего пункта.

Если предоставление гражданскому служащему ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем служебном году может неблагоприятно отразиться на осуществлении задач и функций государственного органа или на осуществлении полномочий лица, замещающего государственную должность, по решению представителя нанимателя и с письменного согласия гражданского служащего допускается перенесение части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 (двадцать восемь) календарных дней, на следующий служебный год. При этом перенесенная часть ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть использована не позднее 12 (двенадцати) месяцев после окончания того служебного года, за который эта часть отпуска предоставляется.

3. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

-- Пункт 1 статьи 126 в новой редакции (Закон № 441-ЗИ-III от 6 июля 2004г. (САЗ 04-28));
-- Пункт 1 статьи 126 с дополнением (Закон № 371-ЗИД-VI от 18 декабря 2017 года);
-- Пункт 1 статьи 126 дополнен частью второй (Закон № 371-ЗИД-VI от 18 декабря 2017 года);

-- Пункт 2 статьи 126 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Работник, за исключением гражданского служащего, обязан использовать часть (не менее четырнадцати календарных дней) ежегодно оплачиваемого отпуска, оставшаяся часть отпуска по письменному заявлению работника и с согласия работодателя может быть заменена денежной компенсацией.

Гражданский служащий обязан использовать 28 (двадцать восемь) календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска; оставшаяся часть отпуска или любое количество дней этой части по письменному заявлению гражданского служащего могут быть заменены денежной компенсацией.

2. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника

-- Пункт 1 статьи 127 в новой редакции (Закон № 281-ЗИД-VII от 19.10.22 г.);

1. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, за исключением прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом м-1) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса, с последующим заключением срочного трудового договора в порядке, установленном статьей 178-1 настоящего Кодекса.

2. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

4. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы

-- Пункт 1 статьи 128 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);
-- Подпункт б) пункта 2 статьи 128 в новой редакции (Закон № 123-ЗИ-V от 1 июля 2014 года (САЗ 14-27));
-- Подпункт г) пункта 2 статьи 128 в новой редакции (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Подпункт д) пункта 2 статьи 128 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. По семейным обстоятельствам и другим причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения

заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) участникам боевых действий в период Великой Отечественной войны, участникам боевых действий по защите СССР в других войнах и вооруженных конфликтах, иных боевых операциях, участникам боевых действий по защите Приднестровской Молдавской Республики - до 14 (четырнадцати) календарных дней в году;

б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников милиции, сотрудников таможенных органов, прокурорских работников, судей, сотрудников Следственного комитета, службы судебных исполнителей, уголовно-исполнительной системы, пожарной и аварийно-спасательной службы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении служебных обязанностей или прохождении военной службы либо вследствие заболевания, связанного с исполнением служебных обязанностей или с прохождением военной службы, – до 14 (четырнадцати) календарных дней в году;

в) работающим инвалидам - до 21 (двадцати одного) календарного дня в году;

г) работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака работника (сына или дочери работника), смерти близких родственников, супруга (супруги) – до 5 (пяти) календарных дней;

д) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, трудовым договором.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Глава 20. Общие положения

Статья 129. Основные понятия и определения

-- Статья 129 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 129 с изменением (Закон № 9-ЗИД-VI от 11 января 2018 г.);
-- Пункт 3 статьи 129 с изменением (Закон № 9-ЗИД-VI от 11 января 2018 г.);

1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2. Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

-- Подпункт б) статьи 130 исключен (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт з) статьи 130 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

а) величина минимального размера оплаты труда в Приднестровской Молдавской Республике;

б) исключен;

в) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

г) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

д) ограничение оплаты труда в натуральной форме;

е) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с законами;

ж) государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

з) ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективными договорами, соглашениями;

и) сроки и очередность выплаты заработной платы.

Статья 131. Формы оплаты труда

-- Статья 131 в новой редакции (Закон № 298-ЗИ-IV от 27 сентября 2007 года (САЗ 07-40));

1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Приднестровской Молдавской Республики (в рублях).

2. В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Приднестровской Молдавской Республики и международным договорам Приднестровской Молдавской Республики. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 50 процентов от начисленной месячной заработной платы.

3. Выплата заработной платы в купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Статья 132. Оплата по труду

-- Пункт 1 статьи 132 с дополнением (Закон № 9-ЗИД-VI от 11 января 2018 г.);
-- Пункт 2 статьи 132 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Глава 21. Заработная плата

Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда

-- Пункт 2 статьи 133 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));

-- Пункт 4 статьи 133 с изменениями (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));

-- Статья 133 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 133 в новой редакции (Закон № 241-ЗИД-V от 12 декабря 2012 года (САЗ 12-51));

1. Минимальный размер оплаты труда устанавливается в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики о минимальном размере оплаты труда.

2. Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью определенную законодательством Приднестровской Молдавской Республики на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

Статья 135. Установление заработной платы

-- Статья 135 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются:

а) работникам организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней и внебюджетных фондов, – соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики;

б) работникам организаций со смешанным финансированием (частичное бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) – законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

в) работникам других организаций – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

3. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

-- Пункт 1 статьи 136 в новой редакции (Закон № 19-ЗИ-VII от 16.02.22 г.);
-- Пункт 2 статьи 136 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи в новой редакции (Закон № 181-ЗИ-VI от 25 июля 2016 года);
-- Пункт 3 статьи в новой редакции (Закон № 65-ЗИД-VI от 21.04.20);
-- Пункт 3 статьи в новой редакции (Закон № 177-ЗИ-VII от 22.07.21);
-- Часть третья пункта 3 статьи 136 в новой редакции (Закон № 357-ЗИ-VII от 28.12.24);
-- Часть четвертая пункта 3 статьи 136 в новой редакции (Закон № 357-ЗИ-VII от 28.12.24);

-- Пункт 6 статьи 136 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 6 статьи 136 в новой редакции (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Пункт 9 статьи 136 в новой редакции (Закон № 70-ЗИД-VI от 25 апреля 2019 г.);
-- Пункт 9 статьи 136 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной или электронной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведениях об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 352 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

3. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется в банк, указанный в заявлении работника, за исключением случаев, указанных в частях третьей и четвертой настоящего пункта. Работодатель обязан перечислять работнику заработную плату на счет в банке, указанный работником в заявлении.

Работник вправе по своему усмотрению заменить банк, в который должна перечисляться заработная плата, сообщив в письменной форме

работодателю об изменении реквизитов для перечисления заработной платы не позднее чем за 5 (пять) рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы работникам бюджетной сферы, денежного содержания государственных гражданских служащих осуществляется в денежной форме путем перечисления в банк, указанный в заявлении получателя средств.

Заработная плата сотрудников (работников) органов государственной службы безопасности Приднестровской Молдавской Республики и органа государственной охраны Приднестровской Молдавской Республики, а также денежное содержание штатных негласных сотрудников органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, должностных лиц кадрового состава органов (подразделений) внешней разведки Приднестровской Молдавской Республики могут выплачиваться в денежной форме наличными денежными средствами.

4. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

5. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

6. Заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором, или трудовым договором.

7. Для отдельных категорий работников законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9. Оплата отпуска производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам, или в срок не позднее чем за 3 (три) дня до начала отпуска – по соглашению сторон.

Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

-- Подпункт в) пункта 2 статьи 137 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт г) пункта 2 статьи 137 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт г) пункта 2 статьи 137 с изменением (Закон № 58-ЗИД-VI от 01.03.18г);

-- Подпункт г) пункта 3 статьи 137 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт б) пункта 4 статьи 137 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

а) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

б) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

в) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (пункт 3 статьи 153 настоящего Кодекса) или простое (пункт 3 статьи 155 настоящего Кодекса);

г) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным подпунктом з) пункта 1 статьи 77 или подпунктами а), а-1), б) или г) пункта 1 статьи 81, подпунктами а), б), д), е), ж) пункта 1 статьи 83 настоящего Кодекса.

3. В случаях, предусмотренных подпунктами а), б), в) пункта 2 настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

4. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

а) счетной ошибки;

б) если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (пункт 3 статьи 153 настоящего Кодекса) или простое (пункт 3 статьи 155 настоящего Кодекса);

в) если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы

-- Пункт 3 статьи 138 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

2. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

3. Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

4. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с законом не обращается взыскание.

Статья 139. Исчисление средней заработной платы

-- Пункт 1 статьи 139 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 139 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 139 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 4 статьи 139 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 4 статьи 139 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Пункт 6 статьи 139 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 6 статьи 139 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

2. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

3. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 3 (три) календарных месяца, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1 по 30 (31) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 (29) число включительно).

4. Средний дневной заработок для оплаты отпусков исчисляется за последние 3 (три) календарных месяца, предшествующих периоду отпуска, путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 (три) и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней в году).

Средний дневной заработок для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 3 (три) календарных месяца, в период которых работнику начислялась заработная плата, путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 (три) и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней в году).

5. В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

6. Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 140. Сроки расчета при увольнении

-- Пункт 1 статьи 140 в новой редакции (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Пункт 1 статьи 140 в новой редакции (Закон № 281-ЗИД-VII от 19.10.22 г.);

1. При прекращении трудового договора**,** за исключением прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом м-1) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса, с последующим заключением срочного трудового договора в порядке, установленном статьей 178-1 настоящего Кодекса, выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в дни, установленные для выплаты заработной платы работникам, но не позднее 1 (одного) месяца после даты увольнения.

2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Статья 141. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

-- Пункт 2 статьи 142 в новой редакции (Закон № 442-ЗИД-III от 23 июля 2004 г. (САЗ 04-30));

-- Статья 142 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Первое предложение пункта 2 статьи 142 в новой редакции (Закон № 781-ЗИ-IV от 18 июня 2009 г. (САЗ 09-25)
-- Пункт 2 статьи 142 в новой редакции (Закон 28 марта 2013 года № 83-ЗИ-V (САЗ 13-12));

1. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами.

2. В случае задержки выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, на срок более 30 (тридцати) календарных дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На время приостановления работы за работником сохраняется весь объем прав, предусмотренных трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

3. Не допускается приостановление работы:

а) в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики;

б) в органах и организациях Вооруженных сил Приднестровской Молдавской Республики, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

в) государственными служащими;

г) в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

д) работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

4. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от

работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Статья 143. Тарифные системы оплаты труда

-- Статья 143 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 7 статьи 143 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Тарифные системы оплаты труда – системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

2. Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

3. Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

4. Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

5. Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

6. Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

7. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

8. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Статья 144. Исключена.

-- Пункт 2 статьи 144 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));
-- Статья 144 исключена (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Статья 145. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

-- Пункт 1 статьи 145 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));
-- Пункт 1 статьи 145 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 145 в новой редакции (Закон № 9-ЗИД-VI от 11 января 2018 г.);

1. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из бюджетов всех уровней и внебюджетных фондов, устанавливается в соответствии с законом и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики.

2. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных (муниципальных) унитарных предприятий, акционерных обществ, обществ с ограниченной ответственностью, единственным акционером (учредителем, участником) которых является государство, определяются трудовыми договорами в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Приднестровской Молдавской Республики.

3. Размеры оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора.

Статья 146. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

-- Пункт 1 статьи 146 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 146 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Пункт 3 статьи 146 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными

ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2. Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социальнотрудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

3. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 352 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Статья 147. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

-- Статья 147 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 148. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

1. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

3. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

Статья 149. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

-- Статья 149 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

2. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60-2 настоящего Кодекса).

Статья 150. Оплата сверхурочной работы

-- Статья 150 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 150 с изменением (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Статья 150 дополнена частью второй (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 (два) часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При этом дополнительное время отдыха должно быть использовано не позднее 12 (двенадцати) месяцев после окончания того года, в котором осуществлялась сверхурочная работа

Сверхурочная работа, произведенная в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 151 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

Статья 151. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

-- Статья 151 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт а) пункта 1 статьи 151 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);
-- Статья 151 дополнена пунктом 1-1 (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Пункт 3 статьи 151 в новой редакции (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Пункт 4 статьи 151 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 4 статьи 151 с изменением (Закон № 15-ЗИД-VI от 4 февраля 2019 года);

1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

а) сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1-1 настоящей статьи;

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

в) работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

1-1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается сдельщикам, при условии работы в пределах месячной нормы рабочего времени, не менее чем в одинарном размере.

2. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. При этом другой день отдыха работодатель обязан предоставить не позднее 12 (двенадцати) месяцев после окончания того года, в котором осуществлялась работа в выходной или нерабочий праздничный день. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений,

может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

Статья 152. Оплата труда в ночное время

-- Статья 152 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не менее чем на 40 (сорок) процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за час работы.

2. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Статья 153. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей

-- Пункт 3 статьи 153 в редакции толкования (Постановление от 06.06.07г № 842)

-- Статья 153 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

2. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

3. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата производится исходя из нормируемой части заработной платы в соответствии с объемом выполненной работы.

Статья 154. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

1. Брак не по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции, но не ниже 2/3 (двух третей)

тарифной ставки (оклада). Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

2. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Статья 155. Оплата времени простоя

-- Статья 155 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Часть первая пункта 2 статьи 155 с изменением (Закон № 241-ЗИД-V от 12 декабря 2012 года (САЗ 12-51));

-- Пункт 2 статьи 155 дополнен частью второй (Закон № 259-ЗД-V от 28 декабря 2011 г. (САЗ 12-1,1));

-- Пункт 5 статьи 155 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 5 статьи 155 с изменением (Закон № 15-ЗИД-VI от 4 февраля 2019 года);

1. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных работнику.

2. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника (в том числе в случае временной приостановки работы организации или ее структурного подразделения) оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных работнику, но не менее 50 процентов минимального размера оплаты труда. Время простоя в данном случае оформляется в письменном виде.

В случае временной приостановки деятельности организации или ее структурного подразделения время простоя не оплачивается работникам-инвалидам хозяйственных обществ, в которых инвалиды составляют не менее 50 процентов среднесписочной численности работников указанных организаций, учредителями которых выступают республиканские общественные организации слепых и глухих. При определении среднесписочной численности в неё включаются все состоящие в штате работники организации.

3. Время простоя по вине работника не оплачивается.

4. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

5. Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, спортсмены в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников,

утверждаемыми Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Статья 155-1. Оплата времени приостановления работы

-- Дополнен Кодекс статьей 155-1 (Закон № 442-ЗИД-III от 23 июля 2004 г. (САЗ 04-30));

-- Пункт 1 статьи 155-1 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 155-1 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Время приостановления работы в порядке, установленном пунктом 2 статьи 142 (приостановление работы работником в случае задержки выплаты заработной платы), если работник в письменной форме предупредил работодателя о приостановлении, оплачивается из расчета 1/2 (одной второй) тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

2. Время приостановления работы в порядке, установленном подпунктом е) пункта 1 статьи 337 (приостановление работы организации инспектором труда), за исключением случаев, когда указанное приостановление осуществляется по вине работника, оплачивается из расчета 2/3 (двух третей) тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Статья 156. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)

Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

Глава 22. Нормирование труда

Статья 157. Общие положения

-- Подпункт б) статьи 157 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Работникам гарантируются:

а) государственное содействие системной организации нормирования труда;

б) применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

Статья 158. Нормы труда

-- Пункт 1 статьи 158 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

2. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

3. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Статья 158-1. Разработка и утверждение типовых норм труда

-- Закон дополнен статьей 158-1 (Закон № 155-ЗД-VII от 16.07.21г)

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 159. Введение, замена и пересмотр норм труда

-- Пункт 1 статьи 159 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 1 (один) месяц.

Статья 160. Обеспечение нормальных условий работы для

выполнения норм выработки

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

а) исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

б) своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

в) надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

г) условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Раздел 7. Гарантии и компенсации

Глава 23. Общие положения

Статья 161. Понятие гарантий и компенсаций

-- Пункт 2 статьи 161 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

2. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

Статья 162. Случаи предоставления гарантий и компенсаций

1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

а) при направлении в служебные командировки;

б) при переезде на работу в другую местность;

в) при исполнении государственных или общественных обязанностей;

г) при совмещении работы с обучением;

д) при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

е) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

ж) в некоторых случаях прекращения трудового договора;

з) в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

и) в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (доноры и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

Глава 24. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность

Статья 163. Понятие служебной командировки

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Статья 164. Гарантии при направлении работников в служебные командировки

-- Статья 164 дополнена частью второй (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

Статья 165. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой

-- Пункт 2 статьи 165 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 165 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 2 статьи 165 в новой редакции (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);

1. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

а) расходы по проезду;

б) расходы по найму жилого помещения;

в) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

г) иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

2. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, для работников организаций, финансируемых из бюджетов различных уровней и внебюджетных фондов, организаций со смешанным финансированием (частичное бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности), определяются нормативным правовым актом Правительства Приднестровской Молдавской Республики.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам других организаций определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 165-1. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера

-- Кодекс дополнен статьей 165-1 (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);

1. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

а) расходы по проезду;

б) расходы по найму жилого помещения;

в) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);

г) иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

2. Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в пункте 1 настоящей статьи, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

Статья 166. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность

-- Пункт 2 статьи 166 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

а) расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);

б) расходы по обустройству на новом месте жительства.

2. Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Приднестровской Молдавской Республики для организаций, финансируемых из республиканского бюджета.

Глава 25. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей

Статья 167. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей

-- Статья в редакции толкования (Пост-е от 09.04.03г. № 167)

-- Пункт 1 статьи 167 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 167 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

2. Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных

обязанностей, в случаях, предусмотренных пунктом 1 настоящей статьи, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики либо решением соответствующего общественного объединения.

Статья 168. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам

1. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются соответствующими разделами настоящего Кодекса.

2. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

3. Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется статьей 354 настоящего Кодекса.

Статья 169. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления

Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются законами, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

Глава 26. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования

-- Наименование главы 26 в новой редакции (Закон №139-ЗИ-VI от 19 июня 2017 года)

Статья 170. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего профессионального образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим для получения образования по указанным образовательным программам

-- Название статьи 170 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 170 с изменением (Закон № 424-ЗИ-III от 11 июня 2004г. (САЗ 04-24));

-- Пункт 1 статьи 170 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт а) пункта 2 статьи 170 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт б) пункта 2 статьи 170 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт в) пункта 2 статьи 170 с изменением (Закон № 424-ЗИ-III от 11 июня 2004г. (САЗ 04-24));
-- Подпункт в) пункта 2 статьи 170 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 170 с изменением (Закон № 424-ЗИ-III от 11 июня 2004г. (САЗ 04-24));
-- Пункт 3 статьи 170 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 4 статьи 170 с изменением (Закон № 424-ЗИ-III от 11 июня 2004г. (САЗ 04-24));
-- Пункт 4 статьи 170 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 4 статьи 170 с дополнением (Закон № 241-ЗИД-V от 12 декабря 2012 года (САЗ 12-51));
-- Пункт 6 статьи 170 с изменением (Закон № 424-ЗИ-III от 11 июня 2004г. (САЗ 04-24));
-- Пункт 6 статьи 170 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 170 в новой редакции (Закон №139-ЗИ-VI от 19 июня 2017г.)
-- Пункт 1 статьи 170 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);
-- Пункт 3 статьи 170 с дополнением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Работникам, направленным работодателем, или поступившим самостоятельно по соглашению между работником и работодателем для получения образования по заочной или очно-заочной (вечерней) форме обучения по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры в организации высшего профессионального образования Приднестровской Молдавской Республики и в организации высшего профессионального образования иностранных государств, имеющие государственную аккредитацию, по образовательным программам, и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

а) для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 (сорок) календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 (пятьдесят) календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 (пятьдесят) календарных дней);

б) для прохождения государственной итоговой аттестации – до 4 (четырех) месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего профессионального

образования.

Работникам, поступившим самостоятельно без согласия работодателя для получения образования по заочной или очно-заочной (вечерней) форме обучения по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры в организации высшего профессионального образования Приднестровской Молдавской Республики и в организации высшего профессионального образования иностранных государств, имеющие государственную аккредитацию, по образовательным программам, работодатель предоставляет дополнительные отпуска по основаниям, предусмотренным частью первой настоящего пункта, без сохранения заработной платы, а в случаях, оговоренных коллективным договором или трудовым договором, – с сохранением среднего заработка.

2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 15 (пятнадцать) календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения организации образования и обратно, – либо сократить продолжительность рабочего дня в течение недели;

б) работникам – слушателям подготовительных отделений организаций высшего профессионального образования для прохождения итоговой аттестации – 15 (пятнадцать) календарных дней;

в) работникам, обучающимся по очной форме получения образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры в организации высшего профессионального образования Приднестровской Молдавской Республики, независимо от формы собственности, и в организации высшего профессионального образования иностранных государств по образовательным программам, имеющим государственную аккредитацию, для прохождения промежуточной аттестации – до 15 (пятнадцати) календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – до 4 (четырех) месяцев, для сдачи итоговых государственных экзаменов – до 1 (одного) месяца.

3. Работникам, осваивающим по заочной форме получения образования программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры в организации высшего профессионального образования Приднестровской Молдавской Республики, независимо от формы собственности, и в организации высшего профессионального образования иностранных государств по образовательным программам, имеющим государственную аккредитацию, по соглашению между работником и работодателем, 1 (один) раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации образования и обратно в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики о служебных командировках.

4. Работникам, осваивающим по заочной или очно-заочной (вечерней) форме получения образования программы бакалавриата, программы

специалитета или программы магистратуры в организации высшего профессионального образования Приднестровской Молдавской Республики, независимо от формы собственности, и в организации высшего профессионального образования иностранных государств по образовательным программам, имеющим государственную аккредитацию, на период 10 (десяти) учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 (семь) часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 (пятьдесят) процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного и применяемого в порядке, предусмотренном законом.

5. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику 1 (одного) свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной (вечерней) формам получения образования в организации высшего профессионального образования Приднестровской Молдавской Республики, независимо от формы собственности, и в организации высшего профессионального образования иностранных государств по образовательным программам, не имеющим государственную аккредитацию, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Статья 170-1. Гарантии работникам, совмещающим работу с получением второго высшего профессионального образования и работникам, поступающим для получения указанного образования

-- Кодекс дополнен новой статьей 170-1 (Закон № 193-ЗИД-IV от 26 марта 2007 года (САЗ 07-14));

-- Статья 170-1 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Наименование и часть первая статьи 170-1 в новой редакции (Закон №139-ЗИ-VI от 19 июня 2017 года)

Работникам, совмещающим работу с получением по заочной и очно-заочной (вечерней) формам второго высшего профессионального образования в организации высшего профессионального образования Приднестровской Молдавской Республики, независимо от формы собственности, и в организации высшего профессионального образования иностранных государств по образовательным программам, имеющим государственную аккредитацию, или работникам, поступающим для

получения второго высшего профессионального образования, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы для:

а) прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 20 (двадцать) календарных дней;

б) прохождения промежуточной аттестации на третьем и последующих курсах соответственно – по 25 (двадцать пять) календарных дней;

в) защиты выпускной квалификационной работы – 1 (один) календарный день;

г) сдачи итоговых государственных экзаменов – по 2 (два) календарных дня на каждый экзамен.

Статья 170-2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по программам подготовки кандидата наук или доктора наук, а также соискателям ученой степени кандидата наук или доктора наук

-- Кодекс дополнен статьей 170-2 (Закон № 240-ЗИД-V от 20 ноября 2013 года (САЗ 13-46));
-- Статья 170-2 в новой редакции (Закон №139-ЗИ-VI от 19 июня 2017 года)

1. Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в аспирантуру (адъюнктуру), докторантуру, а также соискателям ученой степени кандидата наук или доктора наук, предоставляется отпуск продолжительностью 30 (тридцать) календарных дней с сохранением заработной платы.

2. Работники, осваивающие основные образовательные программы в аспирантуре (адъюнктуре), докторантуре по заочной форме получения образования, а также соискатели ученой степени кандидата наук или доктора наук имеют право на:

а) дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 (тридцать) календарных дней в течение календарного года с сохранением заработной платы.

При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места получения образования и обратно, с сохранением заработной платы;

б) один свободный от работы день в неделю с сохранением заработной платы.

Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году получения образования дополнительно не более 2 (двух) свободных от работы дней в неделю с сохранением заработной платы.

3. Работники, осваивающие основные образовательные программы в аспирантуре (адъюнктуре), докторантуре по заочной форме получения образования, а также соискатели ученой степени кандидата наук или доктора наук имеют право на предоставление им в порядке, установленном

нормативным правовым актом Правительства Приднестровской Молдавской Республики, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно 3 (три) или 6 (шесть) месяцев с сохранением заработной платы.

4. За докторантами сохраняется прежнее место работы (должность) на период получения образования в докторантуре.

5. При переводе соискателя, работающего над диссертацией на соискание ученой степени доктора наук, на должность научного работника за ним сохраняется прежнее место работы (должность).

Статья 171. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования

-- Пункт 1 статьи 171 с изменением (Закон № 424-ЗИ-III от 11 июня 2004г. (САЗ 04-24));
-- Подпункты а), б), в), г) пункта 2 статьи 171 с изменением (Закон № 424-ЗИ-III от 11 июня 2004г. (САЗ 04-24));
-- Пункт 4 статьи 171 с изменением (Закон № 424-ЗИ-III от 11 июня 2004г. (САЗ 04-24));

-- Статья 171 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 4 статьи 171 с дополнением (Закон № 241-ЗИД-V от 12 декабря 2012 года (САЗ 12-51));

-- Статья 171 в новой редакции (Закон №139-ЗИ-VI от 19 июня 2017 года)

1. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной (вечерней) формам получения образования, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

а) прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 30 (тридцать) календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 40 (сорок) календарных дней;

б) прохождения государственной итоговой аттестации – до 2 (двух) месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 10 (десять) календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения организации образования и обратно;

б) работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение

образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 (десять) календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации – до 2 (двух) месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

3. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, 1 (один) раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанной организации образования и обратно в размере 50 (пятидесяти) процентов стоимости проезда в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики о служебных командировках.

4. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной (вечерней) и заочной формам получения образования, в течение 10 (десяти) учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 (семь) часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 (пятьдесят) процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного и применяемого в порядке, предусмотренном законом.

5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику 1 (одного) свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Статья 171-1. Гарантии работникам, совмещающим работу с получением второго среднего профессионального образования

-- Кодекс дополнен новой статьей 171-1 (Закон № 193-ЗИД-IV от 26 марта 2007 года (САЗ 07-14));

-- Статья 171-1 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Наименование и часть первая статьи 171-1 в новой редакции (Закон №139-ЗИ-VI от 19 июня 2017 года)

Работникам, совмещающим работу с получением второго среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной (вечерней) формам получения образования, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы для:

а) прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 30 (тридцать) календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 40 (сорок) календарных дней;

б) подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 (два) месяца;

в) сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 (один) месяц.

Статья 172. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением начального профессионального образования

-- Название 172 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1, статьи 172 с изменением (Закон № 424-ЗИ-III от 11 июня 2004г. (САЗ 04-24));
-- Пункт 1 статьи 172 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 172 с изменением (Закон № 424-ЗИ-III от 11 июня 2004г. (САЗ 04-24));
-- Пункт 2 статьи 172 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 172 в новой редакции (Закон №139-ЗИ-VI от 19 июня 2017 года)

1. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы начального профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 (тридцать) календарных дней в течение 1 (одного) года.

2. Гарантии и компенсации работникам, осваивающим не имеющие государственную аккредитацию образовательные программы начального профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Статья 172-1. Гарантии работникам, совмещающим работу с получением второго начального профессионального образования

-- Кодекс дополнен новой статьей 172-1 (Закон № 193-ЗИД-IV от 26 марта 2007 года (САЗ 07-14));
-- Статья 172-1 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 172-1 в новой редакции (Закон №139-ЗИ-VI от 19 июня 2017 года)

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы второго начального профессионального образования, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы для сдачи экзаменов на 20 (двадцать) календарных дней в течение каждого года обучения.

Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее (полное) общее образование по очно-заочной (вечерней) форме получения образования

-- Название статьи 173 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1, статьи 173 с изменением (Закон № 424-ЗИ-III от 11 июня 2004г. (САЗ 04-24));
-- Пункт 1, статьи 173 в новой редакции (Закон № 509-ЗИ-III от 27 декабря 2004 г. (САЗ 05-1));
-- Пункт 1 статьи 173 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 173 с изменением (Закон № 424-ЗИ-III от 11 июня 2004г. (САЗ 04-24));
-- Пункт 2 статьи 173 в новой редакции (Закон № 509-ЗИ-III от 27 декабря 2004 г. (САЗ 05-1));
-- Пункт 2 статьи 173 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 173 с изменением и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 173 с дополнением (Закон № 241-ЗИД-V от 12 декабря 2012 года (САЗ 12-51));

-- Статья 173 в новой редакции (Закон №139-ЗИ-VI от 19 июня 2017 года)

1. Работникам, осваивающим образовательные программы основного общего или среднего (полного) общего образования по очно-заочной (вечерней) форме получения образования в организациях образования, имеющих государственную аккредитацию по соответствующему уровню образования, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 (девять) календарных дней, по образовательной программе среднего (полного) общего образования на срок 22 (двадцать два) календарных дня.

2. Работникам, осваивающим образовательные программы основного общего или среднего (полного) общего образования по очно-заочной (вечерней) форме получения образования в организациях образования, имеющих государственную аккредитацию по соответствующему уровню

образования, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 1 (один) рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 (пятьдесят) процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного и применяемого в порядке, предусмотренном законом.

3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением образовательных программ основного общего или среднего (полного) общего образования по очно-заочной (вечерней) форме получения образования в организациях образования, не имеющих государственную аккредитацию по соответствующему уровню образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Статья 174. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования

-- Пункт 1 статьи 174 в новой редакции (Закон № 193-ЗИД-IV от 26 марта 2007 года (САЗ 07-14));
-- Пункт 3 статьи 174 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 174 в новой редакции (Закон №139-ЗИ-VI от 19 июня 2017 года)

1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

2. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 170 – 173 настоящего Кодекса, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

3. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в 2 (двух) организациях образования, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в 1 (одной) из этих организаций образования (по выбору работника).

4. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям в организации образования какого-либо уровня в соответствии с правилами приема в указанные организации образования, не считая времени на проезд к месту

нахождения организации образования и обратно, либо сократить продолжительность рабочего дня в течение недели.

5. Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования на территории Приднестровской Молдавской Республики, утверждается самостоятельно организацией образования.

Справка-вызов организации образования иностранного государства дает право работникам, совмещающим работу с получением образования, на получение гарантий и компенсаций.

6. Работник предоставляет работодателю копию документа, свидетельствующего о наличии государственной аккредитации выбранной образовательной программы соответствующего уровня для получения образования в организации образования иностранного государства.

Глава 27. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

Статья 175. Выходные пособия. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации

-- Пункт 1 статьи 175 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 175 дополнена пунктом 1-1 (Закон № 58-ЗИД-VI от 01.03.18г);
-- Пункт 3 статьи 175 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт а) пункта 3 статьи 175 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт б) пункта 3 статьи 175 в новой редакции (Закон № 86-ЗИД-V от 17 апреля 2014 года (САЗ 14-16));
-- Подпункт г) пункта 3 статьи 175 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт д) пункта 3 статьи 175 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 175 дополнен подпунктом е) (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 175 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (подпункт а) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса) либо приостановлением деятельности организации (подпункт а-1) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса), либо сокращением численности или штата работников организации (подпункт б) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

2. В случае если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (подпункт а) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (подпункт б) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса), превышает 1 (один) месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

3. По решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (подпункт а) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (подпункт б) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение 14 (четырнадцати) рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение 2 (двух) месяцев со дня увольнения.

4. В случае, предусмотренном пунктом 2 настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее 15 (пятнадцати) рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном пунктом 3 настоящей статьи, – после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее 15 (пятнадцати) рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их в дни, установленные для выплаты заработной платы работникам, но не позднее 1 (одного) месяца со дня обращения.

5. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (пункты 2 и 3 настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

6. При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (пункты 2 и 3 настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (пункт 5 настоящей статьи) должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

7. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи:

а) с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской

Республики, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (подпункт з) пункта 1 статьи 77 настоящего Кодекса);

б) с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (подпункт а) пункта 1 статьи 83 настоящего Кодекса);

в) с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (подпункт б) пункта 1 статьи 83 настоящего Кодекса);

г) с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (подпункт и) пункта 1 статьи 77 настоящего Кодекса);

д) с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики (подпункт д) пункта 1 статьи 83 настоящего Кодекса);

е) с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (подпункт в) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса);

ж) с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (подпункт ж) пункта 1 статьи 77 настоящего Кодекса).

8. Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной пунктом 5 настоящей статьи.

Статья 176. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

-- Статья 176 дополнена новой частью первой (Закон № 338-ЗД-III 1 октября 2003 г. (САЗ 03-40));
-- Часть первая статьи 176 считать соответственно частью второй (Закон № 338-ЗД-III 1 октября 2003 г. (САЗ 03-40));

-- Статья 176 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт е) пункта 2 статьи 176 в новой редакции (Закон № 211-ЗИ-VII от 05.08.24г);
-- Пункт 2 статьи 176 дополнен подпунктом ж) (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Пункт 2 статьи 176 дополнен подпунктом з) (Закон № 177-ЗД-VII от 24.07.24г);
-- Пункт 2 статьи 176 дополнен подпунктом и) (Закон № 205-ЗД-VII от 05.08.24г);

1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

а) семейным – при наличии 2 (двух) или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

б) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

в) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

г) участникам боевых действий в Приднестровской Молдавской Республике;

д) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

е) работникам, которым преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставлено законодательным актом Приднестровской Молдавской Республики, устанавливающим правовой статус граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС или иных радиационных или техногенных катастроф, и определяющим меры их социальной защиты;

ж) инвалидам;

з) работникам в течение 2 (двух) лет до достижения возраста, дающего право выхода на полную пенсию по возрасту, включая пенсию на льготных условиях и пенсию в связи с особыми условиями труда (статьи 12, 13 Закона Приднестровской Молдавской Республики «О государственном пенсионном обеспечении граждан в Приднестровской Молдавской Республике);

и) работникам, которым преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставлено законодательным актом, устанавливающим правовой статус ветеранов войны и определяющим правовые гарантии, организационные и экономические меры их социальной защиты.

3. Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Статья 177. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, приостановлении деятельности организации, сокращении численности или штата работников организации

-- Наименование статьи 177 в новой редакции (Закон № 58-ЗИД-VI от 01.03.18г);

-- Пункт 1 статьи 177 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 177 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 177 в новой редакции (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Статья 177 дополнена пунктом 2-1 (Закон № 58-ЗИД-VI от 01.03.18г);

-- Пункт 3 статьи 177 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 177 с изменением (Закон № 58-ЗИД-VI от 01.03.18г);

-- Пункт 4 статьи 177 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с пунктом 3 статьи 81 настоящего Кодекса.

2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 1 (один) месяц до увольнения.

В период срока предупреждения, предусмотренного настоящим пунктом, работодатель вправе предоставить работнику 1 (один) свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с работодателем – с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других работодателей.

2-1. О предстоящем увольнении в связи с приостановлением деятельности организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 1 (один) месяц до увольнения.

3. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в пунктах 2 и 2-1 настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашением.

Статья 178. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой

собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже 3 (трех) средних месячных заработков работника.

Статья 178-1. Гарантии работникам, достигшим пенсионного возраста, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

-- Кодекс дополнен статьей 178-1 (З-н № 212-ЗД-VII от 28.07.22г);
-- Пункт 2 статьи 178-1 дополнен частью второй (Закон № 281-ЗИД-VII от 19.10.22 г.);
-- Статья 178-1 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. О предстоящем увольнении по основанию, предусмотренному подпунктом м-1) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса, работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за 1 (один) месяц до дня расторжения трудового договора. Одновременно с вручением работнику уведомления о предстоящем увольнении работодатель обязан вручить работнику письменное уведомление с предложением о заключении срочного трудового договора.

Согласие работника на заключение (отказ от заключения) срочного трудового договора должно быть выражено (должен быть выражен) в письменной форме в течение 3 (трех) рабочих дней со дня предупреждения о расторжении трудового договора.

Непредоставление работником в указанный срок письменного согласия на заключение (отказ от заключения) срочного трудового договора считается отказом работника от заключения срочного трудового договора.

2. С лицами, уволенными на основании подпункта м-1) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса, при их согласии заключается срочный трудовой договор на срок не менее 1 (одного) года.

При заключении срочного трудового договора в порядке, предусмотренном частью первой настоящего пункта, документы, установленные пунктом 1 статьи 65 настоящего Кодекса, не предъявляются. При этом требование о необходимости ознакомления работника при приеме на работу (до подписания трудового договора) с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (при наличии), установленное пунктом 3 статьи 68 настоящего Кодекса, на случаи заключения срочного трудового договора в порядке, предусмотренном настоящей статьей, не распространяется.

По письменному заявлению работника при заключении срочного трудового договора в соответствии с настоящим пунктом окончательный расчет, выплата денежной компенсации за все неиспользованные дни отпуска в порядке, установленном настоящим Кодексом, не производятся. За работником сохраняется право на неиспользованные до увольнения по

подпункту м-1) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса дни ежегодного оплачиваемого отпуска, при этом сроки, предусмотренные пунктом 1 статьи 122 настоящего Кодекса, на указанное право не распространяются.

Глава 28. Другие гарантии и компенсации

Статья 179. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу

-- Название статьи 179 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 179 с изменениями и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 179 с изменением (Закон № 939-ЗИД-IV от 30 декабря 2009 г. (САЗ 10-1);

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение 1 (одного) месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Статья 180. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

1. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законом.

2. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 181. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании

-- Пункт 2 статьи 181 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

2. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются настоящим Кодексом, другими законами Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 182. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование)

-- Статья 182 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

Статья 182-1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации

-- Кодекс дополнен статьей 182-1 (З-н № 231-ЗИД-VII от 29.07.22г);

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в области охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Статья 183. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов

-- Пункт 4 статьи 183 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 5 статьи 183 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

2. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход

работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

3. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

4. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

5. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Статья 184. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Статья 184-1. Гарантии работникам, призванным на военную службу или направленным на альтернативную гражданскую службу

-- Кодекс дополнен статьей 184-1 (Закон № 86-ЗИД-V от 17 апреля 2014 года (САЗ 14-16));
-- Статья 184-1 в новой редакции (Закон № 83-ЗИД-V от 18 мая 2015 года);

За гражданином, работавшим до призыва на военную службу или до направления на альтернативную гражданскую службу, в течение 3 (трех) месяцев после его увольнения с военной или альтернативной гражданской службы сохраняется право поступления на работу в ту же организацию независимо от организационно-правовой формы и формы собственности и на ту же должность, а при её отсутствии – на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, в той же или, с согласия работника, другой организации.

Статья 185. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника

-- Статья 185 в новой редакции (Закон № 128-ЗИ-IV от 13 июля 2010 г. (САЗ 10-28));

-- Пункт 2 статьи 185 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер и порядок возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 настоящей статьи.

2. Размер и порядок возмещения расходов за использование личного транспорта работникам организаций, полностью финансируемых из бюджетов различных уровней и внебюджетных фондов, организаций со смешанным финансированием (частичное бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности) определяются Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

Раздел 8. Трудовой распорядок, дисциплина труда

Глава 29. Общие положения

Статья 186. Дисциплина труда и трудовой распорядок

-- Название статьи 186 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

--Пункт 2 статьи 186 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

--Пункт 3 статьи 186 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

--Пункт 4 статьи 186 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 5 статьи 186 с дополнением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

2. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором,

соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

3. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

5. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Президентом Приднестровской Молдавской Республики и Правительством Приднестровской Молдавской Республики в соответствии с законами.

Статья 187. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка

-- Название статьи 187 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 187 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 187 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 352 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

2. Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Глава 30. Дисциплина труда

Статья 188. Поощрения за труд

-- Пункт 2 статьи 188 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает

ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

2. Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Статья 189. Дисциплинарные взыскания

-- Пункт 2 статьи 189 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 189 дополнена пунктом 4 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 4 с изменением (Закон № 282-ЗИД-VI от 01.11.17г.);

-- Статья 189 дополнена пунктом 5 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям;

г) перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 (трех) месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок.

2. Законами, уставами и положениями о дисциплине (пункт 5 статьи 186 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

3. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законами, уставами и положениями о дисциплине.

4. К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным подпунктами д), е), и) пункта 1 статьи 81 или подпунктом а) статьи 316 настоящего Кодекса, а также подпунктами ж), ж-1) или з) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

5. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Статья 190. Порядок применения дисциплинарных взысканий

-- Пункт 1 статьи 190 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 190 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 190 с дополнением (Закон № 442-ЗИД-III от 23 июля 2004 г. (САЗ 04-30));

-- Пункт 4 статьи 190 с изменением (Закон № 587-ЗИ-IV 18 ноября 2008 г. (САЗ 08-46));
-- Пункт 4 статьи 190 в новой редакции (Закон № 9-ЗИ-VII от 8 февраля 2021 г.);

-- Пункт 6 статьи 190 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 7 статьи 190 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 7 статьи 190 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 7 статьи 190 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении 2 (двух) рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

2. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 (одного) месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников и периода приостановления работы работником в порядке, установленном пунктом 2 статьи 142 настоящего Кодекса.

4. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Приднестровской Молдавской Республики о противодействии коррупции, не может быть применено позднее 6 (шести) месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее 2 (двух) лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Приднестровской Молдавской Республики о противодействии коррупции, не может быть применено позднее 3 (трех) лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3 (трех) рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в уполномоченном Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительном органе государственной власти, осуществляющем государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), и (или) в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Статья 191. Снятие дисциплинарного взыскания

-- Статья 191 в новой редакции ***(Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);***

1. Если в течение 1 (одного) года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

2. Работодатель до истечения 1 (одного) года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Статья 192. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников

-- Статья 192 в новой редакции ***(Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));***

1. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

2. В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Раздел 9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Глава 31. Общие положения

Статья 193. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров

-- Пункт 2 статьи 193 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 193 с изменением и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 5 статьи 193 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в организациях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 352 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

4. В случаях, предусмотренных законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

5. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Статья 194. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации

-- Название статьи 194 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 194 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2. Указанное право реализуется не реже 1 (одного) раза в 5 (пять) лет, путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Глава 32. Ученический договор

Статья 195. Ученический договор

-- Пункт 1 статьи 195 с изменением и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 195 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Работодатель – юридическое лицо (организация)имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

2. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

Статья 196. Содержание ученического договора

1. Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.

2. Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

Статья 197. Срок и форма ученического договора

1. Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации.

2. Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.

Статья 198. Действие ученического договора

1. Ученический договор действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.

2. Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами.

3. В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

Статья 199. Организационные формы ученичества

Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.

Статья 200. Время ученичества

-- Пункт 3 статьи 200 в новой редакции (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);

1. Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

2. Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

3. В период действия ученического договора работники не могут направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Привлечение к сверхурочной работе работников в период действия ученического договора допускается только с письменного согласия работника, с которым заключен ученический договор, и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Статья 201. Оплата ученичества

-- Пункт 1 статьи 201 в новой редакции (Закон № 505-ЗИ-III от 17 декабря 2004г. (САЗ 04-51));
-- Пункт 1 статьи 201 с дополнением (Закон № 241-ЗИД-V от 12 декабря 2012 года (САЗ 12-51));

1. Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже 50 процентов минимального размера оплаты труда, установленного и применяемого в порядке, предусмотренном законом.

2. Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

Статья 202. Распространение на учеников трудового законодательства

На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

Статья 203. Недействительность условий ученического договора

Условия ученического договора, противоречащие настоящему Кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.

Статья 204. Права и обязанности учеников по окончании ученичества

1. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

2. В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Статья 205. Основания прекращения ученического договора

-- Статья 205 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным для расторжения трудового договора.

Раздел 10. Охрана труда

Глава 33. Общие положения

Статья 206. Основные понятия

-- Пункт 7 статьи 206 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);
-- Статья 206 дополнена пунктом 7-1 (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);
-- Пункт 8 статьи 206 с дополнением и изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 8 статьи 206 исключен (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Пункт 10 статьи 206 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);
-- Пункт 11 статьи 206 исключен (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);

-- Статья 206 дополнена пунктом 10 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 206 дополнена пунктом 11 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 206 дополнена пунктом 12 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 12 статьи 206 в новой редакции (Закон № 177-ЗИД-V от 31 июля 2013 года (САЗ 13-30));
-- Статья 206 дополнена пунктом 13 (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);
-- Статья 206 дополнена пунктом 14 (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

2. Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

3. Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

4. Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

5. Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

6. Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

7. Средство индивидуальной защиты – средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения.

7-1. Средства коллективной защиты – технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой,

производственной зоной, рабочим местом (рабочими местами) и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов.

8. *Исключен*.

9. Производственная деятельность - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных
видов услуг.

10. Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда и локальные нормативные акты по охране труда.

11. *Исключен*.

12. Аттестация рабочих мест по условиям труда – оценка условий труда на тяжелых работах, на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда.

13. Опасность – потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

14. Система управления охраной труда – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Статья 207. Основные направления государственной политики в области охраны труда

-- Пункт 1 статьи 207 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт д) пункта 1 статьи 207 с дополнением (Закон № 177-ЗИД-V от 31 июля 2013 года (САЗ 13-30));
-- Подпункт д) пункта 1 статьи 207 с изменением (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Подпункт е) пункта 1 статьи 207 исключен (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);
-- Подпункт ж) пункта 1 статьи 207 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

а) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности;

б) принятие и реализация законов и иных нормативных правовых актов Приднестровской Молдавской Республики в области охраны труда, а также республиканских целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

в) государственное управление охраной труда;

г) государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;

д) установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;

е) *исключен*;

ж) профилактика и предупреждение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

з) расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

и) защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

к) установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

л) координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;

м) распространение передового опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

н) участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

о) подготовка специалистов по охране труда и повышение их квалификации;

п) организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

р) обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;

с) международное сотрудничество в области охраны труда;

т) проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

у) установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

2. Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Приднестровской Молдавской Республики и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Глава 34. Требования охраны труда

Статья 208. Государственные нормативные требования охраны труда

-- Пункт 1 статьи 208 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 208 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Пункт 2 статьи 208 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 208 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 208 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в законах и иных нормативных правовых актах Приднестровской Молдавской Республики, а также в нормативных документах по стандартизации (текст которых в установленном законодательством порядке опубликован и размещен на официальном сайте уполномоченного Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти в области стандартизации), устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

2. Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

3. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливается Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 209. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

-- Пункт 1 статьи 209 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт а) пункта 2 статьи 209 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Подпункт б) пункта 2 статьи 209 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт б) пункта 2 статьи 209 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Подпункт в) пункта 2 статьи 209 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт г) пункта 2 статьи 209 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт е) пункта 2 статьи 209 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт е) пункта 2 статьи 209 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Подпункт ж) пункта 2 статьи 209 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт и) пункта 2 статьи 209 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт и) пункта 2 статьи 209 в новой редакции (Закон № 177-ЗИД-V от 31 июля 2013 года (САЗ 13-30));

-- Подпункт к) пункта 2 статьи 209 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт к) пункта 2 статьи 209 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);
-- Подпункт к) пункта 2 статьи 209 в новой редакции (Закон № 186-ЗИД-VII от 19.08.25г);
-- Пункт 2 статьи 209 дополнить подпунктом к-1) (Закон № 186-ЗИД-VII от 19.08.25г);

-- Подпункт л) пункта 2 статьи 209 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт м) пункта 2 статьи 209 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт н) пункта 2 статьи 209 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт н) пункта 2 статьи 209 в новой редакции (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Подпункт н) пункта 2 статьи 209 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Подпункт п) пункта 2 статьи 209 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт с) пункта 2 статьи 209 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт c) пункта 2 статьи 209 в новой редакции (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Подпункт c) пункта 2 статьи 209 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Подпункт m) пункта 2 статьи 209 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт m) пункта 2 статьи 209 в новой редакции (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Подпункт m) пункта 2 статьи 209 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Подпункт x) пункта 2 статьи 209 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт x) пункта 2 статьи 209 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Пункт 2 статьи 209 дополнен подпунктом ч) (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Статья 209 дополнена пунктом 3 (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Обязанности по обеспечению охраны и гигиены труда возлагаются на работодателя.

2. Работодатель обязан обеспечить:

а) соответствие государственным нормативным требованиям охраны труда, требованиям нормативных правовых актов, определяющих нормы устройства и (или) технической эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

б) оснащение рабочих мест средствами коллективной защиты в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда;

в) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

г) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики;

д) приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

е) обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

ж) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

з) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

и) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда на тяжелых работах, на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда;

к) после заключения трудового договора на основании документов, подтверждающих понесенные расходы за проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров (обследований), возмещение работнику указанных расходов в дни, установленные для выплаты заработной платы работникам, но не позднее 2 (двух) месяцев со дня поступления на работу;

к-1) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, организацию проведения за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

л) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

м) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

н) предоставление уполномоченному Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительному органу государственной власти, осуществляющему функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере охраны труда, а также уполномоченному Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительному органу государственной власти, осуществляющему государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), другим органам государственной власти, осуществляющим функции по надзору в установленной сфере деятельности, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики (включая законодательство об охране труда) информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

о) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

п) расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

р) санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

с) беспрепятственный допуск должностных лиц уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), других органов государственной власти, осуществляющих функции по надзору в сфере труда и охраны труда, представителей внебюджетного фонда, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

т) выполнение предписаний должностных лиц уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), других органов государственной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере труда и охраны труда, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом или иными законами Приднестровской Молдавской Республики сроки;

у) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ф) ознакомление работников с требованиями охраны труда;

х) разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 352 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

ц) наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

ч) приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

3. В случаях, когда государственными нормативными требованиями по охране труда предусматривается необходимость проведения технико-технологических и организационных мероприятий в соответствии с системой

управления охраной труда работодателя, создание, внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда является обязанностью работодателя.

Статья 210. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

-- Пункт 1 статьи 210 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 210 в новой редакции (Закон № 207-ЗИД-VII от 12 июля 2023г.);

-- Пункт 2 статьи 210 в новой редакции (Закон № 207-ЗИД-VII от 12 июля 2023г.);

-- Статья 210 дополнена пунктом 2-1 (Закон № 207-ЗИД-VII от 12 июля 2023г.);

-- Пункт 3 статьи 210 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 210 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 3 статьи 210 в новой редакции (Закон № 110-ЗИД-VI от 11 апреля 2016 года);

-- Пункта 4 статьи 210 с изменением и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 5 статьи 210 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Статья 210 дополнена пунктом 6 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 6 статьи 210 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);
-- Пункт 6 статьи 210 исключен (Закон № 186-ЗИД-VII от 19.08.25 г.);

-- Статья 210 дополнена пунктом 7 (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу), за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2-1 настоящей статьи, и периодические (для лиц в возрасте до 21 (двадцати одного) года – ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

2. Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, занятые на работах на водопроводных сооружениях, связанных с подготовкой воды и обслуживанием водопроводных сетей, лечебно-профилактических и организаций сферы образования, воспитания,

развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних, в случаях, предусмотренных законодательными актами, также иных организаций проходят указанные медицинские осмотры (обследования), за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2-1 настоящей статьи, в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

2-1. Работники, указанные в пунктах 1 и 2 настоящей статьи, при заключении с ними срочных трудовых договоров в порядке, установленном статьей 178-1 настоящего Кодекса, обязательные предварительные медицинские осмотры (при поступлении на работу) не проходят при условии наличия действующего медицинского заключения о допуске к работе, выданного по результатам прохождения указанными работниками обязательных периодических медицинских осмотров.

3. Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), порядок их проведения определяются уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находятся вопросы здравоохранения.

4. В случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров (обследований).

5. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже 1 (одного) раза в 5 (пять) лет в порядке, устанавливаемом Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

6. Исключен.

7. Предусмотренные настоящей статьей обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры (обследования) претендующих на место работы (должность) в лечебно-профилактических и санитарно-профилактических учреждениях, организациях сферы образования, социальной защиты и социального обслуживания населения, а также в муниципальных учреждениях, осуществляющих организацию питания в государственных (муниципальных) организациях образования, находящихся на финансировании местных и республиканского бюджетов, а также периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников организаций, указанных в настоящем пункте, осуществляются за счет средств республиканского бюджета.

Статья 211. Обязанности работника в области охраны труда

-- Подпункт а) статьи 211 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Подпункт б) статьи 211 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Подпункт в) статьи 211 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт г) статьи 211 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Подпункт д) статьи 211 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт е) статьи 211 исключен (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт ж) статьи 211 исключен (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статьи 211 дополнена подпунктом з) (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Статьи 211 дополнена подпунктом и) (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Статьи 211 дополнена подпунктом к) (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

Работник обязан:

а) соблюдать требования охраны труда, с которыми он ознакомлен;

б) использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

в) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

г) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любых известных ему опасностях, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в пункте 2 статьи 224 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

д) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) и обязательные психиатрические освидетельствования, а также проходить внеочередные медицинские

осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами;

е) исключен;

ж) исключен;

з) правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

и) следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

к) незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу, связанную с их применением, по требованию непосредственного руководителя.

Статья 212. Соответствие производственных объектов и продукции государственным нормативным требованиям охраны труда

-- Статья 212 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 4 статьи 212 исключен (Закон № 830-ЗИ-IV от 6 августа 2009 г. (САЗ 09-32)

-- Пункт 5 статьи 212 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 5 статьи 212 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Пункт 7 статьи 212 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и в случаях, установленных государственными нормативными требованиями охраны труда, иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия.

2. Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, средства индивидуальной и коллективной защиты в процессе эксплуатации должны проходить предусмотренные государственными нормативными требованиями охраны труда проверки и испытания, диагностику и техническое освидетельствование.

3. Проекты строительства, расширения и реконструкции производственных объектов должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда.

4. Исключен.

5. Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), о соответствии производственных объектов государственным нормативным требованиям охраны труда. Техническая инспекция профсоюзов имеет право принимать участие при вводе в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного назначения.

6. Запрещаются применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля и токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

7. В случае использования новых или не применявшихся у работодателя ранее вредных или опасных веществ он обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими уполномоченными Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительными органами государственной власти, осуществляющими функции по надзору в сфере труда и охраны труда, меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Глава 35. Организация охраны труда

Статья 213. Государственное управление охраной труда

-- Пункт 1 статьи 213 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Пункт 2 статьи 213 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Пункт 3 статьи 213 в новой редакции (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Статья 213 дополнена пунктом 4 (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством Приднестровской Молдавской Республики, непосредственно или по его поручению исполнительными органами государственной власти.

2. Распределение полномочий в области охраны труда между исполнительными органами государственной власти осуществляется Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

3. Уполномоченные Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительные органы государственной власти, которым

предоставлено право осуществлять отдельные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные функции в области охраны труда, обязаны координировать свою деятельность с уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находятся вопросы охраны труда.

4. Исполнительные органы государственной власти, в соответствии с заключенным между исполнительными органами государственной власти соглашением, должны предоставлять по запросу уполномоченного Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, в ведении которого находятся вопросы охраны труда, информацию, необходимую для обеспечения функционирования единой информационной системы охраны труда, концепция формирования и функционирования которой утверждается нормативным правовым актом Правительства Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 213-1. Исключена

-- Кодекс дополнен статьей 213-1 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 213-1 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Второе предложение пункта 1 статьи 213-1 в новой редакции (Закон № 268-ЗИ-VI от 17 октября 2017 года);
-- Подпункт а) пункта 2 статьи 213-1 с дополнением (Закон № 177-ЗИД-V от 31 июля 2013 года (САЗ 13-30));
-- Часть первая пункта 3 статьи 213-1 в новой редакции (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Статья 213-1 исключена (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);

Статья 213-2. Аттестация и (или) обязательная переаттестация рабочих мест по условиям труда

-- Кодекс дополнен статьей 213-2 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 213-2 дополнен новой частью первой (Закон № 177-ЗИД-V от 31 июля 2013 года (САЗ 13-30));
-- Части первую, вторую, третью пункта 1 статьи 213-2 считать соответственно частями второй, третьей, четвертой (Закон № 177-ЗИД-V от 31 июля 2013 года (САЗ 13-30));
-- Часть третья и четвертая пункта 1 статьи 213-2 исключены (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);

-- Пункт 2 статьи 213-2 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Статья 213-2 в новой редакции (Закон № 210-ЗИ-VII от 29.07.21 г.);

-- Подпункт а) части третьей пункта 1 статьи 213-2 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится на тяжелых работах, на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Аттестация рабочего места по условиям труда проводится первоначально при вводе в эксплуатацию вновь организованного рабочего места с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда. Аттестация рабочего места по условиям труда носит бессрочный характер, за исключением случаев проведения обязательной переаттестации рабочего места, предусмотренных частью третьей настоящего пункта.

Обязательная переаттестация рабочего места по условиям труда проводится в следующих случаях:

а) получение работодателем предписания уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), о проведении переаттестации рабочего места по условиям труда в связи с выявленным в ходе проведения государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) несоответствием рабочего места условиям, указанным в картах аттестации данного рабочего места;

б) изменение условий труда, технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

в) изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

г) изменение применяемых средств индивидуальной и (или) коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

д) произошедший на аттестованном рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;

е) наличие мотивированного предложения работника или выборного органа первичной профсоюзной организации о проведении переаттестации рабочего места по условиям труда, в том числе подготовленного по замечаниям и возражениям относительно результатов аттестации (переаттестации) рабочего места по условиям труда;

ж) по инициативе работодателя.

Обязательная переаттестация рабочего места по условиям труда в случаях, предусмотренных частью третьей настоящего пункта, проводится не позднее 12 (двенадцати) месяцев с момента наступления соответствующего случая для проведения обязательной переаттестации рабочего места по условиям труда.

В случаях проведения обязательной переаттестации рабочих мест по условиям труда, предусмотренных частью третьей настоящего пункта, на период до утверждения отчета о ее проведении не допускается ухудшение положения работников, занятых на рабочих местах, в отношении которых проводится обязательная переаттестация рабочих мест по условиям труда, в части предоставляемых им гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Аттестация и (или) обязательная переаттестация рабочих мест по условиям труда проводятся работодателем либо специализированной организацией с обязательным участием представителей первичной организации профсоюзов или иных представителей работников.

Ответственность за соответствие рабочих мест требованиям охраны труда на весь период составления карты аттестации или карты обязательной переаттестации рабочих мест несет специализированная организация, проводившая соответственно аттестацию или обязательную переаттестацию рабочих мест по условиям труда.

Ответственность за соответствие рабочих мест требованиям охраны труда, указанным в карте аттестации или карте обязательной переаттестации рабочих мест, на весь период действия карты аттестации или карты обязательной переаттестации несет работодатель.

2. Специализированная организация, проводящая аттестацию и (или) обязательную переаттестацию рабочих мест, должна иметь аккредитацию на выполнение данного вида работ в порядке, определенном Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

3. Порядок проведения аттестации и (или) обязательной переаттестации рабочих мест по условиям труда устанавливается Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 214. Служба охраны труда в организации

-- Статья 214 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 1 статьи 214 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 214 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 214 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 4 статьи 214 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 100 (сто) человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

2. Работодатель, численность работников которого не превышает 100 (ста) человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

3. При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

4. Структура, полномочия и численность работников службы охраны труда в организации определяются работодателем.

Служба охраны труда действует на основании положения, которое разрабатывается на основании Типового положения, утвержденного уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находятся вопросы охраны труда.

По своему статусу служба охраны труда в организации приравнивается к основным производственным службам.

Статья 214-1. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда

-- Кодекс дополнен статьей 214-1 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации. Перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, и правила аккредитации устанавливаются Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 215. Комиссии по охране труда

-- Пункт 1 статьи 215 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 215 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Пункт 2 статьи 215 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комиссии по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Типовое положение о комиссии по охране труда утверждается уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере охраны труда.

2. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда

Статья 216. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда

-- Название статьи 216 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт з) статьи 216 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт з) статьи 216 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Подпункт з) статьи 216 с изменением (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Подпункт з) статьи 216 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Подпункт м) статьи 216 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Каждый работник имеет право на:

а) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

б) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законом;

в) получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске

повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

г) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных законами, до устранения такой опасности;

д) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

е) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

ж) профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

з) запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте уполномоченным Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), другими органами государственной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в сфере труда и охраны труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);

и) обращение в органы государственной власти Приднестровской Молдавской Республики и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

к) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

л) внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

м) компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 217. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

-- Пункт 3 статьи 217 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 9 статьи 217 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 9 статьи 217 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

2. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

3. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и две третьих тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

5. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами.

6. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с настоящим Кодексом.

7. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством.

9. В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

Статья 218. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

-- Статья 218 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 218 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 1 статьи 218 в новой редакции (Закон № 268-ЗИ-VI от 17 октября 2017 года);

1. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

2. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

3. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

Статья 219. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

-- Пункт 1 статьи 219 дополнен частью второй (Закон № 151-ЗИД-V от 31 июля 2012 года (САЗ 12-32));

-- Пункт 3 статьи 219 в новой редакции (Закон № 151-ЗИД-V от 31 июля 2012 года (САЗ 12-32));

1. На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

2. На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

3. Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты, предусмотренной

частью второй пункта 1 настоящей статьи, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 220. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников

-- Пункт 1 статьи 220 с изменениями и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 220 дополнен частью второй (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 220 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения оборудовать другие объекты, улучшающие по сравнению с установленными нормами санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

2. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет.

Статья 221. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников

-- Статья 221 с изменениями и дополнениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или)

опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

Статья 222. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда

-- Пункт 1 статьи 222 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 222 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 1 статьи 222 в новой редакции (Закон № 281-ЗИД-VII от 19.10.22 г.);
-- Пункт 1 статьи 222 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Пункт 4 статьи 222 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 5 статьи 222 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Все работники, в том числе руководители организации, обязаны проходить обучение по охране труда, а также проверку знаний требований охраны труда со следующей периодичностью:

а) для руководителей организаций и специалистов – 1 (один) раз в 5 (пять) лет;

б) для работников рабочих профессий – 1 (один) раз в 3 (три) года.

Для руководителей организаций, не осуществляющих производственные и технологические процессы и не выполняющих работы повышенной опасности, обучение по охране труда проводится в форме самоподготовки.

Для работников, не осуществляющих производственные и технологические процессы и не выполняющих работы повышенной опасности, обучение по охране труда проводится в форме инструктажа по охране труда с периодичностью 1 (один) раз в год.

Не требуется повторного обучения и проверки знаний требований в области охраны труда при изменении места работы.

Состав комиссии по проверке знаний требований охраны труда формируется работодателем или организацией, оказывающей услуги в области охраны труда (обучение по охране труда), в соответствии с установленным Правительством Приднестровской Молдавской Республики

порядком обучения по охране труда.

2. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

3. Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда, и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

4. Государство содействует организации обучения по охране труда в общеобразовательных организациях и организациях профессионального образования.

5. Государство обеспечивает профессиональную подготовку специалистов по охране труда в организациях среднего профессионального и высшего профессионального образования.

Статья 223. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

-- Пункт 1 статьи 223 с изменением и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 223 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 4 статьи 223 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств республиканского бюджета, местных бюджетов, внебюджетных фондов в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

3. Финансирование мероприятий по обеспечению условий и охраны труда в организациях независимо от организационно-правовых форм осуществляется работодателем в размере, не менее необходимого для выполнения законодательно установленных норм охраны труда. Улучшение условий труда и охраны труда по сравнению с установленными нормами осуществляется в меру возможностей работодателя и является предметом коллективного договора. Расходование этих средств на другие цели не допускается.

4. В отраслях экономики, на территориях, а также у работодателя могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

5. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Статья 224. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету

-- Статья 224 новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Расследованию и учету в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

2. К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

а) работники и другие лица, проходящие профессиональное обучение или переобучение в соответствии с ученическим договором;

б) студенты и учащиеся организаций образования всех типов, проходящие производственную практику;

в) лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;

г) лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;

д) лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ;

е) члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

3. Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, – повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или

стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

а) в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

б) при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

в) при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

г) при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие);

д) при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время;

е) при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая;

ж) при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя (его представителя) или направленных на предотвращение аварии или несчастного случая, без поручения работодателя.

Статья 225. Обязанности работодателя при несчастном случае

-- Статья 225 новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

При несчастных случаях, указанных в статье 224 настоящего Кодекса, работодатель (его представитель) обязан:

а) немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

б) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

в) сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

г) немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в настоящем Кодексе, других законах и иных нормативных правовых актах Приднестровской Молдавской Республики, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего;

д) принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с настоящей главой.

Статья 225-1. Порядок извещения о несчастных случаях

-- Кодекс дополнен статьей 225-1 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт а) пункта 1 статьи 225-1 в новой редакции (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Подпункт а) пункта 1 статьи 225-1 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Подпункт д) пункта 1 статьи 225-1 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Пункт 3 статьи 225-1 в новой редакции (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 4 статьи 225-1 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. При групповом несчастном случае (2 (два) человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

а) в уполномоченный Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);

б) в органы прокуратуры по месту происшествия несчастного случая;

в) в исполнительный орган государственной власти по подведомственности и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица;

г) работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

д) в территориальное подразделение уполномоченного Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции по надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

е) в органы страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

2. При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

3. О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение 3 (трех) суток после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в органы прокуратуры по территориальности, территориальное объединение организаций профсоюзов и уполномоченный Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий функции по надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а о страховых случаях – в органы страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

4. О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в уполномоченный Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий функции по надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Статья 226. Порядок расследования и учет несчастных случаев

-- Статья 226 новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 226 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

Порядок расследования и учет несчастных случаев, а также формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на

производстве, утверждаются Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 226-1. Правовые основы расследования и учета профессиональных заболеваний

-- Кодекс дополнен статьей 226-1 (З-н № 31-ЗИД-VII от 27.02.24 г.);

1. Расследованию и учету в соответствии с настоящей статьей подлежат острые и хронические профессиональные заболевания работников, возникающие соответственно после однократного (в течение одной рабочей смены) и длительного воздействия относительно высоких концентраций химических веществ, содержащихся в воздухе рабочей зоны, а также уровней и доз других неблагоприятных факторов.

2. Расследование и учет профессиональных заболеваний работников осуществляют профильные врачи-специалисты лечебно-профилактических учреждений совместно со специалистами по гигиене труда учреждений государственной санитарно-эпидемиологической службы Приднестровской Молдавской Республики при участии представителей работодателя.

3. При возникновении профессиональных заболеваний работников работодатель обязан:

а) организовать расследование и учет случая профессионального заболевания работника;

б) подготовить все необходимые материалы и документы для проведения экспертизы связи заболевания работника с профессией;

в) предоставлять всю необходимую информацию специалистам, проводившим расследование и учет профессиональных заболеваний;

г) разработать и реализовать меры по предупреждению профессиональных заболеваний у работников.

4. Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний, а также формы документов, необходимых для расследования профессиональных заболеваний, утверждаются Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 227. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев

-- Статья 227 новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 227 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Первое предложение статьи 227 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его

законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом – лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются уполномоченным Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), и его территориальными подразделениями, решения которых могут быть обжалованы в суде. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

Статья 227-1. Материальная ответственность работодателя в случаях стойкой утраты трудоспособности или смерти работника

-- Глава 36 раздела 10 дополнена статьей 227-1 (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Работникам, утратившим трудоспособность вследствие повреждения здоровья в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине работодателя, выплачивается за счет работодателя возмещение ущерба сверх осуществляемого в установленном законом порядке.

2. В случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, работодатель возмещает ущерб лицам, имеющим на это право, в порядке и размерах, установленных законодательством Приднестровской Молдавской Республики, а также выплачивается единовременное пособие.

3. В случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, единовременное пособие выплачивается из расчета среднегодового заработка умершего, помноженного на число полных лет, не дожитых им до возраста 60 (шестидесяти) лет, но не менее 10 (десяти) годовых заработков. При этом максимальный размер единовременного пособия не должен превышать 300 (трехсот) минимальных размеров оплаты труда.

4. Размер единовременного пособия при установлении группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания должен составлять:

а) I группа – не менее 5 (пяти) годовых заработков, но не более 130 (ста тридцати) минимальных размеров оплаты труда;

б) II группа – не менее 3 (трех) годовых заработков, но не более 80 (восьмидесяти) минимальных размеров оплаты труда;

в) III группа – не менее 1 (одного) годового заработка, но не более 25 (двадцати пяти) минимальных размеров оплаты труда.

5. Размер единовременного пособия при несчастном случае с временной утратой трудоспособности более 4 (четырех) месяцев должен составлять не менее 0,5 годового заработка, но не более 12 (двенадцати) минимальных размеров оплаты труда.

6. Минимальный размер оплаты труда применяется в размерах, установленных в соответствии с Законом Приднестровской Молдавской Республики «О минимальном размере оплаты труда в Приднестровской Молдавской Республике» без повышающих коэффициентов на день, в который произошел несчастный случай на производстве либо подтверждено наличие профессионального заболевания.

7. Среднемесячный заработок для исчисления размера единовременного пособия берется за 12 (двенадцать) календарных месяцев, предшествующих трудовому увечью или наступлению утраты трудоспособности в связи с данным трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

Конкретный размер единовременного пособия устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, но должен быть не менее сумм, указанных в настоящей статье.

8. Выплата единовременных пособий работникам, утратившим трудоспособность, и членам семей погибших на производстве осуществляется исполнительной дирекцией Единого государственного фонда социального страхования Приднестровской Молдавской Республики с последующим бесспорным взысканием выплаченных сумм с работодателей, виновных в несчастном случае или профессиональном заболевании.

9. Работодатель компенсирует пострадавшему работнику расходы на лечение, протезирование и другие виды медицинской и медико-социальной помощи, если он признан нуждающимся в них в порядке, установленном Правительством Приднестровской Молдавской Республики. При необходимости работодатель обеспечивает профессиональную реабилитацию, переподготовку и трудоустройство потерпевшего в соответствии с медицинским заключением или возмещает расходы на эти цели.

10. Все спорные вопросы в части возмещения ущерба, единовременного пособия решает суд.

11. Если при расследовании несчастного случая на производстве комиссией по расследованию установлено, что нарушение работником, пострадавшим от несчастного случая на производстве, мер безопасности труда содействовало возникновению или увеличению вреда, то в зависимости от степени вины пострадавшего на производстве размер возмещения (в том числе и единовременного пособия) соответственно уменьшается, но не более чем на 50 (пятьдесят) процентов.

12. При нарушении работником, пострадавшим от несчастного случая на производстве, мер безопасности труда и отсутствии вины работодателя в

случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины (причинение вреда здоровью работника источником повышенной опасности), размер возмещения (в том числе и единовременного пособия) также соответственно уменьшается, но не более чем на 50 (пятьдесят) процентов. При этом отказ в возмещении вреда не допускается, если работодатель не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего.

13. Если вред причинен здоровью работника не источником повышенной опасности, то работодатель освобождается от его возмещения (в том числе от выплаты единовременного пособия), если докажет, что вред причинен не по его вине.

14. При определении степени вины работника, пострадавшего от несчастного случая на производстве, рассматривается заключение комиссии, проводившей расследование.

15. Несчастные случаи со смертельным исходом и групповые (одновременно с двумя и более работниками) несчастные случаи подлежат специальному расследованию с обязательным участием представителя работодателя, представителя исполнительного органа государственной власти и управления по ведомственной или территориальной принадлежности организации (структурного подразделения), представителя профсоюзной организации, членом которой является пострадавший, представителя технической инспекции охраны труда Федерации профсоюзов Приднестровья, а в случае острых отравлений (заболеваний) – также представителя соответствующего органа санитарно-эпидемиологического надзора (контроля).

Раздел 11. Материальная ответственность сторон трудового договора

Глава 37. Общие положения

Статья 228. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора

1. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами.

2. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом или иными законами.

3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной

ответственности, предусмотренной настоящим Кодексом или иными законами.

Статья 229. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора

1. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными законами.

2. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Глава 38. Материальная ответственность работодателя перед работником

Статья 230. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

а) незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

б) отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

в) задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

г) других случаев, предусмотренных законами и коллективным договором.

Статья 231. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

-- Пункт 1 статьи 231 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

2. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

3. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Статья 232. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

-- Название статьи 232 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 232 с изменением (Закон № 475-ЗИД-III от 5 октября 2004 г. (САЗ 04-41));

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан произвести данные выплаты, рассчитанные с учетом коэффициента инфляции, за весь период просрочки выплаты.

Статья 233. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

1. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

2. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Глава 39. Материальная ответственность работника

Статья 234. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

-- Пункт 2 статья 234 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статья 234 исключен (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

2. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

3. Исключен.

Статья 235. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Статья 236. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника

-- Статья 236 дополнена предложением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 236 с изменением (Закон № 94-ЗИД-IV от 4 июня 2010 г. (САЗ 10-22));

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник целостного имущественного комплекса (предприятия) либо собственник организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных законами, иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

Статья 237. Пределы материальной ответственности работника

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными законами.

Статья 238. Полная материальная ответственность работника

-- Пункт 1 статьи 238 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 238 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

2. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными законами.

3. Работники в возрасте до 18 (восемнадцати) лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Статья 239. Случаи полной материальной ответственности

-- Подпункт г) пункта 1 статьи 239 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт ж) пункта 1 статьи 239 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 239 с изменением и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

а) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

б) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

в) умышленного причинения ущерба;

г) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

д) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

е) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

ж) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных законами;

з) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

2. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Статья 240. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников

-- Пункт 1 статьи 240 с изменением и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 240 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 240 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (подпункт б) пункта 1 статьи 239 настоящего Кодекса), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

2. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Статья 241. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба

1. При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение

ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

2. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

3. По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

4. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Статья 242. Определение размера причиненного ущерба

1. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

2. Законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

Статья 243. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения

-- Пункт 2 статьи 243 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

2. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

3. Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Статья 244. Порядок взыскания ущерба

-- Пункт 2 статьи 244 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

2. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

3. При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

4. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

5. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

6. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Статья 245. Возмещение затрат, связанных с обучением работника

-- Статья 245 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет

средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Статья 246. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника

1. Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

2. Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Часть четвертая

Раздел 12. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Глава 40. Общие положения

Статья 247. Особенности регулирования труда

Особенности регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Статья 248. Основания и порядок установления особенностей регулирования труда

-- Статья 248 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

Глава 41. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

Статья 249. Работы, на которых ограничивается применение труда Женщин

-- Пункт 2 статьи 249 в новой редакции (Закон № 15-ЗИД-VI от 4 февраля 2019 года);

-- Пункт 3 статьи 249 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 249 с изменением (Закон № 939-ЗИД-IV от 30 декабря 2009 г. (САЗ 10-1);
-- Пункт 3 статьи 249 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

2. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

3. Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 250. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

-- Пункт 2 статьи 250 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 4 статьи 250 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

2. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов,

она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

3. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

4. Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 (полутора) лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 (полутора) лет.

Статья 251. Отпуска по беременности и родам

-- Пункт 1 статьи 251 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка о медицинском отпуске предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (семьдесят) (в случае многоплодной беременности - 84 (восемьдесят четыре)) календарных дней до родов и 70 (семьдесят) (в случае осложненных родов - 86 (восемьдесят шесть), при рождении двух или более детей - 110 (сто десять)) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

2. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Статья 252. Отпуска по уходу за ребенком

Пункт 3 статьи 252 в новой редакции (Закон № 95-ЗИ-V от 6 июля 2011 г. (САЗ 11-27));
Пункт 5 статьи 252 в новой редакции (Закон № 125-ЗИ-VI от 2 июня 2017 г.);

1. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются законом.

2. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

3. Матери, а в случае отсутствия попечения матери – отцы, в случае отсутствия попечения матери и отца – усыновители или опекуны, могут

находиться в отпуске по уходу за ребенком либо продолжать работать, получая при этом пособие по государственному обязательному социальному страхованию.

4. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

5. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж на условиях и в порядке, установленных законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

Отпуска по уходу за ребенком также подлежат зачету в выслугу лет государственным служащим на условиях и в порядке, установленных законодательством Приднестровской Молдавской Республики в сфере пенсионного обеспечения.

Статья 253. Отпуска работникам, усыновившим ребенка

-- Пункт 5 статьи 253 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 (семидесяти) календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 (ста десяти) календарных дней со дня их рождения.

2. По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста 3 (трех) лет.

3. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

4. Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 (семидесяти) календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 (ста десяти) календарных дней со дня их рождения.

5. Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 254. Перерывы для кормления ребенка

-- Пункт 1 статьи 254 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 (полутора) лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через

каждые 3 (три) часа продолжительностью не менее 30 (тридцати) минут каждый.

2. При наличии у работающей женщины 2 (двух) и более детей в возрасте до 1,5 (полутора) лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее 1 (одного) часа.

3. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

4. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Статья 255. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

--Название статьи 255 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 255 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 255 с изменением и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 255 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

2. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, опекунов детей указанного возраста, родителей, имеющих ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих 3 (трех) и более детей в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 (четырнадцати) лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

При этом категории работников, указанные в части первой настоящего пункта, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Статья 256. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

--Название статьи 256 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 256 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Статья 257. Гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, отцам в многодетных семьях, лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора

--Название статьи 257 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Название статьи 257 в новой редакции (Закон № 223-ЗИ-V от 16 ноября 2012 года (САЗ 12-47));

-- Пункт 1 статьи 257 с дополнением (Закон № 58-ЗИД-VI от 01.03.18г);

--Пункт 2 статьи 257 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

--Пункт 3 статьи 257 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
--Пункт 3 статьи 257 в новой редакции (Закон № 223-ЗИ-V от 16 ноября 2012 года (САЗ 12-47));
-- Пункт 3 статьи 257 с изменением (Закон № 58-ЗИД-VI от 01.03.18г);

-- Статьи 257 дополнена пунктом 4 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации или приостановления деятельности организации.

2. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в 3 (три) месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение 1 (одной) недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

3. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 (трех) лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет (ребенка-инвалида до 18 (восемнадцати) лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, с отцами, являющимися единственными кормильцами в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе в возрасте до 3 (трех) лет, если матери в такой семье не состоят в трудовых отношениях, не осуществляют предпринимательскую деятельность по патенту, занимаются уходом за детьми и не занимаются иной приносящей доход деятельностью, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по обстоятельствам, предусмотренным подпунктами а), а-1), д)–з), к) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса).

4. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Статья 258. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности

-- Название статьи 258 с изменением (Закон № 9-ЗИД-IV от 10 марта 2006 г. (САЗ 06-11));
--Название статьи 258 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 258 в новой редакции (Закон № 9-ЗИД-IV от 10 марта 2006 г. (САЗ 06-11));
-- Пункт 1 статьи 258 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами в возрасте до восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляется один дополнительный оплачиваемый выходной день в месяц. Оплата дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены законами.

2. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению 1 (один) дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Статья 258-1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов

-- Кодекс дополнен статьей 258-1 (Закон № 75-ЗД-VI от 21 марта 2018 года)

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Статья 258-2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим 3 (трех) и более детей

-- Кодекс дополнен статьей 258-2 (Закон № 70-ЗИД-VI от 25 апреля 2019 г.)
-- Статья 258-2 в новой редакции (Закон № 154-ЗИ-VII от 16.07.21г);

Работникам, имеющим 3 (трех) и более детей в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей 14 (четырнадцати) лет.

Статья 259. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами

-- Статья 259 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 259 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в

возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным близким родственником, являющимся инвалидом I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Статья 260. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Глава 42. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет

Статья 261. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 (восемнадцати) лет

-- Пункт 1 статьи 261 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 261 в новой редакции (Закон № 15-ЗИД-VI от 4 февраля 2019 года);

-- Пункт 3 статьи 261 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 261 с изменением (Закон № 939-ЗИД-IV от 30 декабря 2009 г. (САЗ 10-1)
-- Пункт 3 статьи 261 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 3 статьи 261 в новой редакции (Закон № 268-ЗИ-VI от 17 октября 2017 года);
-- Пункт 3 статьи 261 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 (восемнадцати) лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных

работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

2. Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 (восемнадцати) лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

3. Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 262. Медицинские осмотры (обследования) лиц в возрасте до 18 (восемнадцати) лет

-- Название статьи 262 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 262 с дополнениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 262 с дополнениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Лица в возрасте до 18 (восемнадцати) лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию).

2. Предусмотренные настоящей статьей обязательные медицинские осмотры (обследования) осуществляются за счет средств работодателя.

Статья 263. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет предоставляется продолжительностью в 31 (тридцать один) календарный день в удобное для них время.

Статья 264. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет

-- Статья 264 с дополнениями и изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 264 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Статья 264 с изменением (Закон № 15-ЗИД-VI от 4 февраля 2019 года);

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Статья 265. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет при расторжении трудового договора

-- Статья 265 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Статья 265 с дополнением (Закон № 58-ЗИД-VI от 01.03.18г);

-- Статья 265 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 (восемнадцати) лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации, приостановления деятельности организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Статья 266. Нормы выработки для работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет

-- Пункт 2 статьи 266 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Для работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

2. Для работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных организаций и организаций начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

Статья 267. Оплата труда работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

-- Пункт 3 статьи 267 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 (восемнадцати) лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

2. Труд работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

3. Оплата труда работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, обучающихся в общеобразовательных организациях, организациях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Статья 268. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 (восемнадцати) лет

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 (восемнадцати) лет определяются настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашением.

Глава 43. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций

Статья 269. Общие положения

-- Пункт 1 статьи 269 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт а) пункта 2 статьи 269 с изменением (Закон № 94-ЗИД-IV от 4 июня 2010 г. (САЗ 10-22));

1. Руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

2. Положения настоящей главы распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда:

а) руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, ее собственником;

б) управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

Статья 270. Правовые основы регулирования труда руководителя организации

-- Статья 270 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Статья 271. Заключение трудового договора с руководителем организации

-- Пункт 1 статьи 271 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 271 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. В случае, когда в соответствии с подпунктом д) пункта 2 статьи 59 настоящего Кодекса с руководителем организации заключается срочный трудовой договор, срок действия этого трудового договора определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.

2. Трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое).

Статья 272. Работа руководителя организации по совместительству

-- Пункт 1 статьи 272 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 272 с изменением (Закон № 94-ЗИД-IV от 4 июня 2010 г. (САЗ 10-22));
-- Пункт 1 статьи 272 с дополнением (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);

1. Руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо учредителя государственного (муниципального) учреждения, либо собственника целостного имущественного комплекса (предприятия), либо уполномоченного собственником лица (органа).

2. Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

Статья 273. Материальная ответственность руководителя организации

1. Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

2. В случаях, предусмотренных законом, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

Статья 274. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации

-- Название статьи 274 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 274 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт б) статьи 274 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт б) статьи 274 с изменением (Закон № 94-ЗИД-IV от 4 июня 2010 г. (САЗ 10-22));
-- Подпункт б) статьи 274 с дополнением (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Подпункт б) статьи 274 в новой редакции (Закон № 202-ЗИ-VII от 12.07.23 г.);

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим основаниям:

а) в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

б) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо учредителем государственного (муниципального) учреждения, либо собственником целостного имущественного комплекса (предприятия), либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя государственного (муниципального) унитарного предприятия, государственного (муниципального) учреждения, коммерческой организации с долей государственного (муниципального) участия более 50 процентов может быть принято в случаях:

1) невыполнения утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности деятельности государственного (муниципального) унитарного предприятия;

2) совершения руководителем государственного (муниципального) унитарного предприятия, государственного (муниципального) учреждения, коммерческой организации с долей государственного (муниципального) участия более 50 процентов сделок с имуществом, находящимся в собственности, оперативном управлении или хозяйственном ведении организации, с нарушением требований законодательства Приднестровской Молдавской Республики и специальной правоспособности организации, определенной ее уставом.

Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя государственного (муниципального) унитарного предприятия, государственного (муниципального) учреждения, коммерческой организации с долей государственного (муниципального) участия более 50 процентов принимается в порядке, установленном нормативным правовым актом Правительства Приднестровской Молдавской Республики;

в) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Статья 275. Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора

-- Статья 275 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с подпунктом б) статьи 274 настоящего Кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего заработка.

Статья 276. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации

-- Статья 276 с изменением (Закон № 94-ЗИД-IV от 4 июня 2010 г. (САЗ 10-22));

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (его представителя) в письменной форме не позднее чем за 2 (два) месяца.

Статья 277. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации

1. Законами, учредительными документами организации на членов коллегиального исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор, могут распространяться особенности регулирования труда, установленные настоящей главой для руководителя организации.

2. Законами могут устанавливаться другие особенности регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиальных исполнительных органов этих организаций.

Глава 44. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

Статья 278. Общие положения о работе по совместительству

-- Пункт 2 статьи 278 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));
-- Пункт 2 статьи 278 в новой редакции (Закон № 10-ЗИД-VII от 26.01.24г);

-- Пункт 3 статьи 278 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 5 статьи 278 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 5 статьи 278 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Пункт 6 статьи 278 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));
-- Пункт 6 статьи 278 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 6 статьи 278 с дополнением (Закон № 10-ЗИД-VII от 26.01.24г);

1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

2. Если иное не предусмотрено законодательством Приднестровской Молдавской Республики, допускается заключение трудовых договоров о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей, а также нескольких трудовых договоров о работе по совместительству с одним и тем же работодателем.

3. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

4. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

5. Особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо установленных настоящим Кодексом и иными законами, устанавливаются Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, за исключением работы в организациях государственной и местной систем здравоохранения.

Статья 279. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству

--Статья 279 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Статья 280. Продолжительность рабочего времени при работе по Совместительству

-- Статья 280 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));

-- Статья 280 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 280 в новой редакции (Закон № 10-ЗИД-VII от 26.01.24г);
-- Пункт 2 статьи 280 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству по каждому трудовому договору не должна превышать 4 (четырех) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение 1 (одного) месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

2. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные пунктом 1 настоящей статьи, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с пунктом 2 статьи 142 настоящего Кодекса, по решению работодателя отсутствует на рабочем месте в период простоя в соответствии со статьей 155 настоящего Кодекса или отстранен от работы в соответствии с частями второй или пятой статьи 73 настоящего Кодекса.

Статья 281. Оплата труда лиц, работающих по совместительству

1. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

2. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Статья 282. Отпуск при работе по совместительству

-- Пункт 1 статьи 282 дополнен предложением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 282 с изменением (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Пункт 1 статьи 282 в новой редакции (Закон № 30-ЗИД-VII от 27.02.24 г.);
-- Пункт 2 статьи 282 в новой редакции (Закон № 30-ЗИД-VII от 27.02.24 г.);
-- Статью 282 дополнить пунктом 3 (Закон № 30-ЗИД-VII от 27.02.24 г.);

-- Статью 282 дополнить пунктом 4 (Закон № 30-ЗИД-VII от 27.02.24 г.);

1. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе, за исключением случаев, установленных пунктом 4 настоящей статьи. Если на работе по совместительству работник не отработал 6 (шести) месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

2. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель на работе по совместительству по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

3. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника больше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель на работе по совместительству по просьбе работника предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск соответствующей продолжительности согласно поданному работником заявлению.

4. По заявлению работника, работающего по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск (его часть) может предоставляться вне зависимости от нахождения его в ежегодном оплачиваемом отпуске по основному месту работы.

Статья 283. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству

-- Пункт 2 статьи 283 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

2. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Статья 284. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству

-- Статья 284 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 284 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема

на работу или перевода работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за 2 (две) недели до прекращения трудового договора.

Глава 45. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев

Статья 285. Заключение трудового договора на срок до двух месяцев

При приеме на работу на срок до 2 (двух) месяцев испытание работникам не устанавливается.

Статья 286. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

1. Работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 (двух) месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере.

Статья 287. Оплачиваемые отпуска

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до 2 (двух) месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета 2 (два) рабочих дня за месяц работы.

Статья 288. Расторжение трудового договора

-- Пункт 2 статьи 288 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 288 с дополнением (Закон № 58-ЗИД-VI от 01.03.18г);

1. Работник, заключивший трудовой договор на срок до 2 (двух) месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за 3 (три) календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

2. Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до 2 (двух) месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, приостановлением деятельности организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня.

3. Работнику, заключившему трудовой договор на срок до 2 (двух) месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не

установлено настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором или трудовым договором.

Глава 46. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах

Статья 289. Сезонные работы

-- Пункт 2 статьи 289 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего 6 (шести) месяцев.

2. Перечни сезонных работ утверждаются уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти.

Статья 290. Особенности заключения трудового договора о выполнении сезонных работ

-- Статья 290 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.

Статья 291. Оплачиваемые отпуска работникам, занятым на сезонных работах

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 (два) календарных дня за каждый месяц работы.

Статья 292. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах

-- Пункт 2 статьи 292 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 292 с дополнением (Закон № 58-ЗИД-VI от 01.03.18г);
-- Пункт 3 статьи 292 с дополнением (Закон № 58-ЗИД-VI от 01.03.18г);

1. Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за 3 (три) календарных дня.

2. Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации,

приостановлением деятельности организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней.

3. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, приостановлением деятельности организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

Глава 47. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом

Статья 293. Общие положения о работе вахтовым методом

-- Пункт 2 статьи 293 с дополнениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

2. Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в отдаленных районах, а также в целях осуществления иной производственной деятельности.

3. Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в предоставляемых работодателям зданиях и сооружениях, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха.

Статья 294. Ограничения на работы вахтовым методом

-- Статья 294 с изменением и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 (трех) лет, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 295. Продолжительность вахты

-- Пункт 1 статьи 295 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 295 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.

2. Продолжительность вахты не должна превышать 1 (одного) месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до 3 (трех) месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 352 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Статья 296. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом

-- Второе предложение пункта 2 статьи 296 исключено (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за 1 (один) год.

2. Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

3. Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

Статья 297. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом

-- Пункта 1 статьи 297 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункта 3 статьи 297 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункта 4 статьи 297 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 352 настоящего Кодекса для

принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения работников не позднее чем за 2 (два) месяца до введения его в действие.

2. В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

3. Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха.

4. Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Статья 298. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом

-- Пункта 1 статьи 298 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 298 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Пункта 2 статьи 298 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в размерах и порядке, установленных Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

2. За дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц

Статья 299. Заключение трудового договора с работодателем –

физическим лицом

*-- **Название статьи 298 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));***

*-- **Пункта 1 статьи 299 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));***

1. При заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную настоящим Кодексом или иным законом работу, определенную этим договором.

2. В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

3. Работодатель - физическое лицо обязан:

а) оформить трудовой договор с работником в письменной форме и зарегистрировать этот договор в соответствующем органе местного самоуправления;

б) уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются законами;

в) оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Статья 300. Срок трудового договора

По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

Статья 301. Режимы труда и отдыха

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем - физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.

Статья 302. Изменение определенных сторонами условий трудового договора работодателем

*-- **Статьи 302 в новой редакции** (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));*

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 (четырнадцать) календарных дней.

Статья 303. Прекращение трудового договора

-- Статья 303 дополнена пунктом 3 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 303 дополнена пунктом 4 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

2. Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

3. Работодатель – физическое лицо при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

4. В случае смерти работодателя – физического лица или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение 2 (двух) месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с пунктом 3 настоящей статьи, работник имеет право в течение 1 (одного) месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

Статья 304. Разрешение индивидуальных трудовых споров

-- Статья 304 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом самостоятельно, рассматриваются в суде.

Статья 305. Документы, подтверждающие период работы у работодателей – физических лиц

-- Статья 305 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Работодатель – физическое лицо не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме.

Глава 48-1. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики к микропредприятиям

-- Раздел 12 дополнен главой 48-1 (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

Статья 305-1. Общие положения

У работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики к микропредприятиям, регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

Статья 305-2. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики к микропредприятиям, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовыми договорами

1. Работодатели – субъекты малого предпринимательства, которые отнесены в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, положения о премировании, графика сменности и других актов), за исключением локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу, принимаемого работодателем в соответствии со статьей 308-9 настоящего Кодекса.

2. Для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатели – субъекты малого предпринимательства, которые отнесены в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики к микропредприятиям, должны включать в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой уполномоченным Правительством Приднестровской

Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3. Работодатели – субъекты малого предпринимательства, которые отнесены в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики к микропредприятиям, обязаны в срок, не превышающий 4 (четырех) месяцев принять локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в случае если они перестанут отвечать требованиям, позволяющим отнести их к микропредприятиям.

Глава 49. Особенности регулирования труда надомников

Статья 306. Надомники

-- Пункт 1 статьи 306 дополнен частью второй (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают.

2. В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, производятся работодателем в порядке, определенном трудовым договором.

3. Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.

4. На надомников распространяется действие трудового законодательства с особенностями, установленными настоящим Кодексом.

Статья 307. Условия, при которых допускается надомный труд

Работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Статья 308. Расторжение трудового договора с надомниками

Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Глава 49-1. Особенности регулирования труда дистанционных работников

-- Раздел 12 дополнен главой 49-1 (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);

Статья 308-1. Общие положения

-- Пункт 1 статьи 308-1 в новой редакции (Закон № 220-ЗИД-VII от 21.09.21 г.);

1. Дистанционной (удаленной) работой (далее – дистанционная работа или выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе глобальной сети Интернет, и сетей связи общего пользования.

2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего 6 (шести) месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Для целей настоящей главы под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части первой настоящего пункта, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 308-9 настоящего Кодекса (далее также в настоящей главе – работник).

3. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

Статья 308-2. Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно

-- Пункт 1 статьи 308-2 в новой редакции (Закон № 220-ЗИД-VII от 21.09.21 г.);

1. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном пунктом 1 статьи 308-3 настоящего Кодекса.

2. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

3. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 настоящего Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме копии документа в электронном виде. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

4. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными пунктом 3 статьи 68 настоящего Кодекса, может осуществляться путем обмена электронными документами.

5. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами Приднестровской Молдавской Республики трудовая книжка на работника не ведется).

Статья 308-3. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя

-- Пункт 1 статьи 308-3 в новой редакции (Закон № 220-ЗИД-VII от 21.09.21 г.);
-- Пункт 7 статьи 308-3 в новой редакции (Закон № 19-ЗИ-VII от 16.02.22 г.);

1. При заключении в форме электронного документа трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым

договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются электронные подписи работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики об электронной подписи.

2. В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

3. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме (пункт 2 настоящей статьи) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

6. В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом,

принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

7. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным законом трудовая книжка на работника не ведется), заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 настоящего Кодекса), работодатель обязан направить дистанционному работнику не позднее 5 (пяти) рабочих дней со дня подачи указанного заявления трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным законом трудовая книжка на работника не ведется), эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении (в порядке взаимодействия, предусмотренном пунктом 9 настоящей статьи).

При подаче лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с данным работодателем и выполнявшим трудовую функцию дистанционно, заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 настоящего Кодекса), работодатель обязан направить лицу, ранее состоявшему в трудовых отношениях с данным работодателем и выполнявшим трудовую функцию дистанционно, не позднее 5 (пяти) рабочих дней со дня подачи указанного заявления эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении (в порядке взаимодействия, предусмотренном пунктом 9 настоящей статьи).

8. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет их лично или через представителя.

9. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Статья 308-4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника

-- Пункт 1 статьи 308-4 в новой редакции (Закон № 220-ЗИД-VII от 21.09.21 г.);

1. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

2. Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

3. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 308-9 настоящего Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

4. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором в соответствии с настоящим Кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.

5. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 настоящего Кодекса.

6. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Статья 308-5. Трудовые гарантии при оплате труда дистанционного работника

-- Пункт 1 статьи 308-5 в новой редакции (Закон № 220-ЗИД-VII от 21.09.21 г.);
-- Статья 308-5 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы при сохранении установленной продолжительности рабочего времени и норм труда.

Статья 308-6. Особенности организации труда дистанционных работников

-- Глава 49-1 дополнена статьей 308-6 (Закон № 220-ЗИД-VII от 21.09.21 г.);
-- Второе предложение пункта 2 статьи 308-6 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами в порядке и сроки, определенные коллективным договором или локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, или трудовым договором, или дополнительным соглашением к трудовому договору.

2. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. По соглашению сторон трудового договора, выраженному в письменной форме, работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, или трудовым договором, или дополнительным соглашением к трудовому договору.

3. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 163–165 настоящего Кодекса.

Статья 308-7. Особенности охраны труда дистанционных работников

-- Глава 49-1 дополнена статьей 308-7 (Закон № 220-ЗИД-VII от 21.09.21 г.);

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные подпунктами р), у), ф) пункта 2 статьи 209 настоящего Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по

обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Статья 308-8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником

-- Глава 49-1 дополнена статьей 308-8 (Закон № 220-ЗИД-VII от 21.09.21 г.);
-- Пункт 1 статьи 308-8 в новой редакции (Закон № 235-ЗИ-VII от 28.11.25 г.);

1. Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, в течение 1 (одного) рабочего дня со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным пунктом 9 статьи 308-3 настоящего Кодекса).

2. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

3. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение 3 (трех) рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Статья 308-9. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

-- Глава 49-1 дополнена статьей 308-9 (Закон № 220-ЗИД-VII от 21.09.21 г.);

1. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых иных исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия таких обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего нормативного правового акта органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом организация труда работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, осуществляется с учетом особенностей, установленных статьей 308-6 настоящего Кодекса.

3. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

а) указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в пункте 1 настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

б) список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

в) срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

г) порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

д) порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем

(при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

е) иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

4. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в пункте 3 настоящей статьи локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

5. При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

6. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда.

7. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно пункту 2 статьи 155 настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Глава 50. Особенности регулирования труда работников транспорта

Статья 309. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств

-- Пункт 1 статьи 309 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 309 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Пункт 2 статьи 309 с дополнением и изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 309 в новой редакции (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 2 статьи 309 в новой редакции (Закон № 207-ЗИД-VII от 12 июля 2023г.);

1. Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор и профессиональную подготовку в порядке, установленном уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находятся вопросы транспорта.

2. Прием лица на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится после прохождения им обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) в порядке, установленном уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находятся вопросы здравоохранения, и уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находятся вопросы транспорта.

Условие о необходимости прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) не распространяется на лиц, указанных в части первой настоящего пункта, в случае заключения с ними срочного трудового договора в порядке, установленном статьей 178-1 настоящего Кодекса, при условии наличия действующего медицинского заключения о допуске к работе, выданного по результатам прохождения указанными лицами обязательного периодического медицинского осмотра.

Статья 310. Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

-- Пункт 1 статьи 310 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 310 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Пункт 2 статьи 310 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 310 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 2 статьи 310 в новой редакции (Закон № 160-ЗИ-VI от 09.10.20г);

1. Работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением

движением транспортных средств. Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утверждается Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Приднестровской Молдавской Республики. Эти особенности не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными настоящим Кодексом.

Статья 311. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

-- Статья 311 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется настоящим Кодексом и положениями (уставами) о дисциплине, устанавливаемыми законами.

Глава 50-1. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах

-- Раздел 12 дополнен главой 50-1 (Закон № 110-ЗИД-VI от 11 апреля 2016 г)

Статья 311-1. Общие положения

Положения настоящей главы устанавливают особенности регулирования трудовых отношений с занятыми на подземных работах работниками, под которыми в настоящей главе понимаются работники, непосредственно осуществляющие добычу полезных ископаемых подземным способом, работники, занятые на работах по строительству, эксплуатации подземных сооружений, на аварийно-спасательных работах в указанных сооружениях (кроме подземных сооружений, строительство которых осуществляется открытым способом).

Статья 311-2. Особенности приема на подземные работы

1. Лица, принимаемые на подземные работы, не должны иметь медицинских противопоказаний к указанным работам и должны удовлетворять соответствующим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим

функции по реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2. Проверка соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям осуществляется работодателем в порядке, устанавливаемом Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 311-3. Отстранение от работы работников, занятых на подземных работах

1. Наряду со случаями, указанными в статье 76 настоящего Кодекса, работодатель обязан отстранить от подземных работ (не допускать к подземным работам) работника в случаях:

а) несоблюдения работником установленных законодательством Приднестровской Молдавской Республики требований безопасности при проведении подземных работ, в том числе в случае совершения работником действий, создающих угрозу жизни и здоровью людей;

б) неприменения работником выданных ему в установленном порядке средств индивидуальной защиты;

в) наличия у работника при нахождении его на подземных участках, расположенных на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики к взрывопожароопасным производственным объектам (включая подземные горные выработки, расположенные на участках горных работ), курительных принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок и других), алкогольных напитков, наркотических и иных токсических веществ, а также запрещенного правилами внутреннего трудового распорядка для использования на указанных подземных участках личного имущества (в том числе электронных устройств, применение которых может привести к аварийной ситуации).

2. Нахождение на подземных участках работника, отстраненного от подземных работ (не допущенного к подземным работам), не допускается.

3. При отстранении работника от подземных работ (недопущении к подземным работам) в случаях, предусмотренных подпунктами а) и б) пункта 1 настоящей статьи, работник допускается к подземным работам после прохождения в установленном порядке внеочередной проверки знания требований безопасности при проведении подземных работ либо правил применения средств индивидуальной защиты. Работодатель обязан организовать проведение указанной проверки в течение 3 (трех) рабочих дней после дня отстранения работника от подземных работ (недопущения к подземным работам).

4. При отстранении работника от подземных работ (недопущении к подземным работам) в случае, предусмотренном подпунктом в) пункта 1 настоящей статьи, работник допускается к подземным работам после сдачи на хранение работодателю (его представителю) курительных

принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок и других), алкогольных напитков, а также запрещенного правилами внутреннего трудового распорядка для использования на подземных участках, расположенных на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики к взрывопожароопасным производственным объектам (включая подземные горные выработки, расположенные на участках горных работ), личного имущества (в том числе электронных устройств, применение которых может привести к аварийной ситуации) в месте, расположенном за пределами указанных подземных участков.

5. В период отстранения от подземных работ (недопущения к подземным работам) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, когда работник не прошел в установленном порядке внеочередную проверку знания требований безопасности при проведении подземных работ либо правил применения средств индивидуальной защиты не по своей вине. В этом случае работнику производится оплата соответствующего периода как за простой.

Статья 311-4. Дополнительные обязанности работодателя при организации и проведении подземных работ

При организации и проведении подземных работ работодатель обязан:

а) не допускать к подземным работам лиц, имеющих медицинские противопоказания к указанным работам и (или) не удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям;

б) не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей в случае отсутствия обеспечения их в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и иными средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия;

в) обеспечивать организацию и проведение подземных работ в соответствии с утвержденной технической документацией, технологическими нормами и установленными требованиями к оборудованию, технологическим процессам, применяемым в производстве инструментам, сырью и материалам.

Глава 51. Особенности регулирования труда педагогических работников

Статья 312. Право на занятие педагогической деятельностью

-- Пункт 1 статьи 312 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 312 с дополнением (Закон № 58-ЗД-V от 3 мая 2012 года (САЗ 12-19));

-- Пункт 2 статьи 312 в новой редакции (Закон № 109-ЗИ-VI от 7 мая 2018 года);

-- Статья 312 дополнена пунктом 3 (Закон № 10-ЗД-V от 20 февраля 2012 года (САЗ 12-9));
-- Пункт 3 статьи 312 в новой редакции (Закон № 1-ЗИ-V от 14 января 2014 года (САЗ 14-3)
-- Подпункт а) части первой пункта 3 статьи 312 с дополнением (Закон № 366-ЗИ-VI от 29 декабря 2018 года);
-- Подпункт б) части первой пункта 3 статьи 312 с дополнением (Закон № 366-ЗИ-VI от 29 декабря 2018 года)

1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие квалификацию, определяемую типовым положением о соответствующем типе организации образования, при этом они обязательно должны иметь высшее профессиональное или среднее профессиональное образование, незаконченное высшее профессиональное образование либо пройти в установленном порядке профессиональную подготовку.

2. К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления. Перечень соответствующих медицинских противопоказаний, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, утверждается нормативным правовым актом уполномоченного Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, в ведении которого находятся вопросы здравоохранения.

3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

а) имеющие или имевшие судимость за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, против общественной безопасности, за исключением лиц, имеющих снятые или погашенные судимости за преступления против жизни и здоровья, предусмотренные частью первой статьи 111 (умышленное причинение средней тяжести вреда здоровью), статьями 112 (причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью в состоянии аффекта), 113 (причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью при превышении пределов необходимой обороны либо при превышении мер, необходимых для задержания лица, совершившего преступление), 115 (причинение тяжкого вреда здоровью по неосторожности), а также статьей 153 (злостное уклонение от уплаты средств на содержание детей, нетрудоспособных родителей или супруга (бывшего супруга)) Уголовного кодекса Приднестровской Молдавской Республики, против общественной безопасности небольшой и средней тяжести;

б) подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, против общественной безопасности, за исключением преступлений против жизни и здоровья, предусмотренных частью первой статьи 111 (умышленное причинение средней тяжести вреда здоровью), статьями 112 (причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью в состоянии аффекта), 113 (причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью при превышении пределов необходимой обороны либо при превышении мер, необходимых для задержания лица, совершившего преступление), 115 (причинение тяжкого вреда здоровью по неосторожности), а также статьей 153 (злостное уклонение от уплаты средств на содержание детей, нетрудоспособных родителей или супруга (бывшего супруга)) Уголовного кодекса Приднестровской Молдавской Республики, против общественной безопасности небольшой и средней тяжести;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие или особо тяжкие преступления.

Лицо, подозреваемое (обвиняемое) в совершении преступлений, перечисленных в подпунктах а), б) настоящей статьи, может быть отстранено от работы в соответствии с требованиями статьи 76 настоящего Кодекса, а также нормами уголовно-процессуального законодательства.

Статья 313. Замещение должностей научно-педагогических работников организаций высшего профессионального образования

-- Статья 313 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 313 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Статья 313 в новой редакции (Закон № 42-ЗИ-VI от 1 марта 2017 года);
-- Пункт 2 статьи 313 в новой редакции (Закон № 5-ЗИ-VII от 2 февраля 2021 года);
-- Пункт 3 статьи 313 в новой редакции (Закон № 211-ЗИ-VII от 12 июля 2023г.);
-- Часть первая пункта 7 статьи 313 в новой редакции (Закон № 211-ЗИ-VII от 12 июля 2023г.);

1. Замещение всех должностей научно-педагогических работников в организациях высшего профессионального образования производится по трудовому договору, заключаемому на срок до 5 (пяти) лет.

2. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящейся к профессорско-преподавательскому составу, за исключением должностей ректора, проректора, руководителя филиала (института), декана факультета,

заведующего кафедрой в организации высшего профессионального образования, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, за исключением случаев, предусмотренных частью второй настоящего пункта.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящейся к профессорско-преподавательскому составу, в организации высшего профессионального образования без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые организации высшего профессионального образования до начала работы ученого совета – на срок не более 1 (одного) года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находятся вопросы образования.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящейся к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок, но не более 5 (пяти) лет.

При переводе на должность педагогического работника, относящуюся к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более 5 (пяти) лет.

3. Должность ректора в организациях высшего профессионального образования является выборной.

В случаях досрочного прекращения полномочий, до проведения выборов ректор может быть назначен на должность учредителем.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой в организациях высшего профессионального образования являются выборными, за исключением случаев, предусмотренных частью первой пункта 7 настоящей статьи.

4. Порядок проведения выборов и замещения должностей декана и заведующего кафедрой определяется локальными нормативными правовыми актами организации высшего профессионального образования.

Избранные учеными советами факультетов деканы факультетов и заведующие кафедрами утверждаются ученым советом организации высшего профессионального образования.

5. В государственных организациях высшего профессионального образования должность ректора замещается лицами, имеющими ученую степень «доктор наук» и ученое звание «профессор» (в отдельных случаях почетное звание «народный», «заслуженный»), по результатам выборов.

6. Порядок выбора ректора определяется положением о выборах ректора в организации высшего профессионального образования, утверждаемым учредителем.

7. Проректоры, руководители филиалов (институтов), научные работники организаций высшего профессионального образования, а также деканы факультетов организаций высшего профессионального образования с автономным статусом назначаются ректором и принимаются на работу по срочному трудовому договору.

Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого проректором с организацией высшего профессионального образования, совпадает со сроком окончания полномочий ректора.

8. Положения пунктов 2–7 настоящей статьи не распространяются на государственные организации образования, осуществляющие подготовку кадров в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка.

Особенности назначения на должность руководителя государственной организации высшего профессионального образования, осуществляющей подготовку кадров в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка, определяются учредителем данной организации образования.

Статья 314. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

-- Пункт 1 статьи 314 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 314 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 314 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Пункт 3 статьи 314 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 314 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 (тридцати шести) часов в неделю.

2. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях,

предусмотренных типовым положением об организации образования соответствующих типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находятся вопросы образования.

3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

4. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

Статья 315. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

-- Статья 315 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 315 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 316. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником

-- Статья 316 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 316 дополнена подпунктом в) (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт в) статьи 316 исключен (Закон № 42-ЗИ-VI от 1 марта 2017 года);

-- Статья 316 дополнена подпунктом г) (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

а) повторное в течение одного года грубое нарушение;

б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

в) исключен;

г) не избрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (статья 313 настоящего Кодекса).

Глава 52. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические

представительства и консульские учреждения Приднестровской Молдавской Республики, а также в представительства исполнительных органов государственной власти и законодательного органа государственной власти Приднестровской Молдавской Республики за границей

-- Наименование главы 52 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

Статья 317. Органы, направляющие работников в дипломатические представительства и консульские учреждения Приднестровской Молдавской Республики, а также в представительства исполнительных органов государственной власти и законодательного органа государственной власти Приднестровской Молдавской Республики за границей

-- Статья 317 в новой редакции (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

Направление работников на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Приднестровской Молдавской Республики, а также в представительства исполнительных органов государственной власти и законодательного органа государственной власти Приднестровской Молдавской Республики за границей производится Президентом Приднестровской Молдавской Республики и специально уполномоченными исполнительными органами государственной власти и законодательным органом государственной власти Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 318. Трудовой договор с работником, направляемым на работу в представительство Приднестровской Молдавской Республики за границей

-- Пункт 2 статьи 318 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. С работником, направляемым на работу в представительство Приднестровской Молдавской Республики за границей, заключается трудовой договор на срок до 3 (трех) лет. По окончании указанного срока трудовой договор может быть перезаключен на новый срок.

2. При направлении на работу в представительство за границей работника, занимающего должность в соответствующем исполнительном органе государственной власти или законодательном органе государственной власти Приднестровской Молдавской Республики, в заключенный с ним ранее трудовой договор вносятся изменения и дополнения, касающиеся

срока и условий его работы за границей. По окончании работы за границей такому работнику должна быть предоставлена прежняя или равноценная работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника - другая работа (должность).

Статья 319. Условия труда и отдыха работников, направляемых на работу в представительства Приднестровской Молдавской Республики за границей

-- Статья 319 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Условия труда и отдыха работников, направляемых на работу в представительства Приднестровской Молдавской Республики за границей, определяются локальными нормативными актами соответствующего представительства и трудовыми договорами, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным настоящим Кодексом.

Статья 320. Гарантии и компенсации работникам, направляемым на работу в представительства Приднестровской Молдавской Республики за границей

-- Статья 320 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

Порядок и условия выплаты компенсаций в связи с переездом к месту работы, а также условия материально-бытового обеспечения работников, направляемых на работу в представительства Приднестровской Молдавской Республики за границей, устанавливаются Правительством Приднестровской Молдавской Республики с учетом условий в стране пребывания.

Статья 321. Основания прекращения работы в представительстве Приднестровской Молдавской Республики за границей

-- Пункт 1 статьи 321 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Подпункт ж) пункта 2 статьи 321 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт ж) пункта 2 статьи 321 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Пункт 3ы статьи 321 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

1. Прекращение работы в представительстве Приднестровской Молдавской Республики за границей производится в связи с истечением срока, установленного при направлении работника соответствующим исполнительным органом государственной власти или законодательным

органом государственной власти Приднестровской Молдавской Республики или заключении с ним срочного трудового договора.

2. Работа в представительстве Приднестровской Молдавской Республики за границей может быть прекращена досрочно также в случаях:

а) возникновения чрезвычайной ситуации в стране пребывания;

б) объявления работника персоной нон грата либо получения уведомления от компетентных властей страны пребывания о его неприемлемости в стране пребывания;

в) уменьшения установленной квоты дипломатических или технических работников соответствующего представительства;

г) несоблюдения работником обычаев и законов страны пребывания, а также общепринятых норм поведения и морали;

д) невыполнения работником принятых на себя при заключении трудового договора обязательств по обеспечению соблюдения членами своей семьи законов страны пребывания, общепринятых норм поведения и морали, а также правил проживания, действующих на территории соответствующего представительства;

е) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен при заключении трудового договора;

ж) временной нетрудоспособности продолжительностью свыше 2 (двух) месяцев подряд или при наличии заболевания, препятствующего работе за границей, в соответствии со списком заболеваний, утвержденным в порядке, установленном Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

3. При прекращении работы в представительстве Приднестровской Молдавской Республики за границей по одному из оснований, предусмотренных частью второй настоящей статьи, увольнение работников, не состоящих в штате направившего их на работу за границу исполнительного органа государственной власти или законодательного органа государственной власти Приднестровской Молдавской Республики, производится по подпункту б) пункта 1 статьи 77 настоящего Кодекса. Увольнение работников, состоящих в штате указанных органов и учреждений, производится по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными законами.

Глава 53. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций

Статья 322. Стороны трудового договора в религиозной организации

1. Работодателем является религиозная организация, зарегистрированная в порядке, установленном законом, и заключившая трудовой договор с работником в письменной форме.

2. Работником является лицо, достигшее возраста 18 (восемнадцати) лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации.

Статья 323. Внутренние установления религиозной организации

Права и обязанности сторон трудового договора определяются в трудовом договоре с учетом особенностей, установленных внутренними установлениями религиозной организации, которые не должны противоречить Конституции Приднестровской Молдавской Республики, настоящему Кодексу и иным законам.

Статья 324. Особенности заключения трудового договора с религиозной организацией и его изменения

-- Пункт 2 статьи 324 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 4 статьи 324 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться на определенный срок.

2. При заключении трудового договора работник обязуется выполнять любую не запрещенную настоящим Кодексом или иным законом работу, определенную этим договором.

3. В трудовой договор в соответствии с настоящим Кодексом и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и для религиозной организации как работодателя.

4. При необходимости изменения определенных сторонами условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за 7 (семь) календарных дней.

Статья 325. Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях

Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется с учетом установленной настоящим Кодексом нормальной продолжительности рабочего времени исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями.

Статья 326. Материальная ответственность работников религиозных

организаций

С работником религиозной организации может быть заключен договор о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации.

Статья 327. Прекращение трудового договора с работником религиозной организации

1. Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

2. Сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, определяются трудовым договором.

Статья 328. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров работников религиозных организаций

-- Статья 328 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем, рассматриваются в суде.

Глава 53-1. Особенности регулирования труда спортсменов

-- Раздел 12 дополнен главой 53-1 (статьи 328-1–328-8) (Закон № 15-ЗИД-VI от 04.02.19);

Статья 328-1. Общие положения

-- Закон дополнен статьей 328-1 (Закон № 15-ЗИД-VI от 04.02.19);

1. Положения настоящей главы регулируют трудовые отношения с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта (далее – спортсмены).

2. Особенности регулирования труда спортсменов устанавливаются настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми

работодателями в соответствии с требованиями статьи 8 настоящего Кодекса с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Особенности регулирования труда спортсменов, которые в соответствии со статьей 248 настоящего Кодекса могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом, а также случаи и порядок установления таких особенностей другими актами, содержащими нормы трудового права, определяются настоящей главой.

Статья 328-2. Особенности заключения трудовых договоров со спортсменами

-- Закон дополнен статьей 328-2 (Закон № 15-ЗИД-VI от 04.02.19);

1. По соглашению сторон со спортсменами могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры.

2. Помимо условий, установленных пунктом 2 статьи 57 настоящего Кодекса, обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия:

а) об обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

б) о возможности осуществления спортсменом государственного учреждения, муниципального учреждения или другой организации, финансируемой из соответствующего бюджета, своей трудовой деятельности за пределами территории Приднестровской Молдавской Республики не более 3 (трех) месяцев за полугодие и 6 (шести) месяцев в течение календарного года.

Особенности режима рабочего времени, условий труда спортсменов государственного, муниципального учреждения или другой организации, финансируемой из соответствующего бюджета, за пределами территории Приднестровской Молдавской Республики устанавливаются уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находятся вопросы физической культуры и спорта.

3. В трудовом договоре со спортсменом помимо дополнительных условий, не ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (пункт 4 статьи 57 настоящего Кодекса), могут предусматриваться дополнительные условия:

а) о согласии спортсмена на передачу работодателем его персональных данных, копии трудового договора в исполнительный орган государственной власти, в ведении которого находятся вопросы физической культуры и спорта;

б) об обязанности спортсмена использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;

в) об обязанности спортсмена соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена;

г) об обязанности спортсмена предупреждать работодателя о расторжении трудового договора по его инициативе (по собственному желанию) в срок, установленный трудовым договором, в случаях, предусмотренных статьей 328-8 настоящего Кодекса;

д) о порядке осуществления спортсменом денежной выплаты в пользу работодателя при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 328-8 настоящего Кодекса, и о размере указанной выплаты;

е) о разъездном характере работы и возможности для спортсмена проводить тренировочные мероприятия и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям не по месту работы.

Статья 328-3. Медицинские осмотры. Профессиональный отбор

-- Закон дополнен статьей 328-3 (Закон № 15-ЗИД-VI от 04.02.19);
-- Пункт 1 статьи 328-3 в новой редакции (Закон № 207-ЗИД-VII от 12 июля 2023г.);

1. В целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы, профилактики профессиональных заболеваний и предупреждения спортивного травматизма спортсмены проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) в порядке, установленном уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находятся вопросы здравоохранения.

Требование о необходимости прохождения обязательного предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра (обследования) не распространяется на лиц, указанных в части первой настоящего пункта, в случае заключения с ними срочного трудового договора в порядке, установленном статьей 178-1 настоящего Кодекса, при условии наличия действующего медицинского заключения о допуске к работе, выданного по результатам прохождения указанными лицами обязательного периодического медицинского осмотра.

2. Спортсмены, принимаемые на работу в государственные учреждения, муниципальные учреждения или другие организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, должны пройти профессиональный отбор в порядке, установленном уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находятся вопросы физической культуры и спорта.

Статья 328-4. Особенности работы спортсмена по совместительству

-- Закон дополнен статьей 328-4 (Закон № 15-ЗИД-VI от 04.02.19);

Спортсмен имеет право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена только с разрешения работодателя по основному месту работы.

Статья 328-5. Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до 18 (восемнадцати) лет

-- Закон дополнен статьей 328-5 (Закон № 15-ЗИД-VI от 04.02.19);

1. Положения настоящего Кодекса, определяющие случаи и порядок заключения трудовых договоров с лицами в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, а также условия использования их труда, применяются к трудовым отношениям со спортсменами в возрасте до 18 (восемнадцати) лет с особенностями, установленными настоящей статьей.

2. Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста 18 (восемнадцати) лет, может устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной пунктом 1 статьи 92 настоящего Кодекса.

3. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни спортсменов, не достигших возраста 18 (восемнадцати) лет, допускаются в случаях и порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4. Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста 18 (восемнадцати) лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим Кодексом, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5. Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста 14 (четырнадцати) лет, допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально

допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Статья 328-6. Особенности регулирования труда женщин-спортсменов

-- Закон дополнен статьей 328-6 (Закон № 15-ЗИД-VI от 04.02.19);

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение женщиной-спортсменом предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим Кодексом, если это необходимо в соответствии с планом подготовки женщины-спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Статья 328-7. Дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом

-- Закон дополнен статьей 328-7 (Закон № 15-ЗИД-VI от 04.02.19);

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть:

а) спортивная дисквалификация на срок 6 (шесть) и более месяцев;

б) нарушение спортсменом, в том числе однократное, антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

Статья 328-8. Особенности расторжения трудового договора со спортсменом

-- Закон дополнен статьей 328-8 (Закон № 15-ЗИД-VI от 04.02.19);

1. Спортсмен имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 1 (один) месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее 4 (четырех) месяцев.

2. По соглашению сторон в трудовых договорах со спортсменами могут быть предусмотрены условия об обязанности спортсменов предупреждать работодателей о расторжении трудовых договоров по их инициативе (по собственному желанию) в срок, превышающий 1 (один) месяц.

3. В трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя

денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию), а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (пункт 4 статьи 189 настоящего Кодекса).

4. Размер денежной выплаты, предусмотренной пунктом 3 настоящей статьи, определяется трудовым договором.

5. Спортсмен обязан произвести в пользу работодателя денежную выплату, предусмотренную пунктом 3 настоящей статьи, в двухмесячный срок со дня расторжения трудового договора, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Глава 54. Особенности регулирования труда других категорий работников

Статья 329. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных сил Приднестровской Молдавской Республики, исполнительных органах государственной власти, в которых законодательством Приднестровской Молдавской Республики предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу

-- Наименование статьи 329 в новой редакции (Закон № 86-ЗИД-V от 17 апреля 2014 года (САЗ 14-16));

-- Пункт 1 статьи 329 с изменениями и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 329 с дополнением (Закон № 86-ЗИД-V от 17 апреля 2014 года (САЗ 14-16));

-- Пункт 2 статьи 329 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. На работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военных организациях высшего и среднего профессионального образования, иных организациях Вооруженных сил Приднестровской Молдавской Республики и исполнительных органах государственной власти, в которых законодательством Приднестровской Молдавской Республики предусмотрена военная служба, а также на работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, распространяется трудовое законодательство с особенностями, установленными настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики.

2. В соответствии с задачами органов, учреждений и организаций, указанных в пункте 1 настоящей статьи, для работников устанавливаются особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества.

Статья 330. Некоторые особенности регулирования труда и отдыха работников здравоохранения

-- Название статьи 330 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Название статьи 330 с изменением (Закон № 939-ЗИД-IV от 30 декабря 2009 г. (САЗ 10-1)

-- Пункт 1 статьи 330 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Пункт 2 статьи 330 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Статья 330 дополнена пунктом 3 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 330 в новой редакции (Закон № 939-ЗИД-IV от 30 декабря 2009 г. (САЗ 10-1)
-- Пункт 3 статьи 330 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Статья 330 дополнена пунктом 4 (Закон № 79-ЗД-VI от 23.06.20г);
-- Пункт 4 статьи 330 в новой редакции (Закон № 271-ЗИ-VII от 29.10.21г);

1. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 (тридцати девяти) часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

2. Медицинским работникам организаций здравоохранения продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства Приднестровской Молдавской Республики, принятому с учетом мнения соответствующего республиканского профессионального союза и объединения работодателей.

3. Отдельным категориям работников организаций здравоохранения и медицинских работников других организаций независимо от их ведомственной подчиненности предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников, продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством Приднестровской Молдавской Республики, с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4. В целях реализации Программы государственных гарантий оказания гражданам бесплатной медицинской помощи медицинским работникам медицинских организаций, а также инженерно-техническому персоналу отделений гемодиализа медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Дежурство на дому – нахождение медицинских работников медицинских организаций, а также инженерно-технического персонала отделений гемодиализа медицинских организаций дома в ожидании вызова на работу в медицинскую организацию (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

Медицинским работникам медицинских организаций, а также инженерно-техническому персоналу отделений гемодиализа медицинских организаций устанавливается доплата к должностному окладу за каждый час дежурства на дому в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому в порядке, установленном Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

Дежурство на дому выполняется вне установленной месячной нормы рабочего времени медицинских работников медицинских организаций, а также инженерно-технического персонала отделений гемодиализа медицинских организаций.

Особенности режима работы и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций, а также инженерно-техническим персоналом отделений гемодиализа медицинских организаций дежурств на дому устанавливаются уполномоченным Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находятся вопросы здравоохранения.

В целях настоящего пункта под медицинскими работниками медицинских организаций понимаются врачи и работники со средним профессиональным медицинским образованием медицинских организаций.

Статья 331. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, спортсменов

-- Статья 331 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Наименование статьи 331 с изменением (Закон № 15-ЗИД-VI от 04.02.19);
-- Статья 331 с изменением (Закон № 15-ЗИД-VI от 04.02.19);

Особенности регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных

организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, спортсменов, в частности особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха (в том числе перерывов технологического и (или) организационного характера, продолжительности ежедневной работы (смены), работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), оплаты труда, устанавливаются трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а в случаях, предусмотренных статьями 94, 96, 113, 151, 155 и 264 настоящего Кодекса, – также трудовыми договорами.

Статья 331-1. Ограничения на занятие трудовой деятельностью в сферах образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних

-- Кодекс дополнен статьей 331-1 (Закон № 10-ЗД-V от 20 февраля 2012 года (САЗ 12-9));

-- Статья 331-1 в новой редакции (Закон № 1-ЗИ-V от 14 января 2014 года (САЗ 14-3));

К трудовой деятельности в сферах образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица:

а) имеющие или имевшие судимость за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, против общественной безопасности, за исключением лиц, имеющих снятые или погашенные судимости за преступления против жизни и здоровья, предусмотренные частью первой статьи 111 (умышленное причинение средней тяжести вреда здоровью), статьями 112 (причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью в состоянии аффекта), 113 (причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью при превышении пределов необходимой обороны либо при превышении мер, необходимых для задержания лица, совершившего преступление), 115 (причинение тяжкого вреда здоровью по неосторожности) Уголовного кодекса Приднестровской Молдавской Республики, против общественной безопасности небольшой и средней тяжести;

б) подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья,

свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, против общественной безопасности, за исключением преступлений против жизни и здоровья, предусмотренных частью первой статьи 111 (умышленное причинение средней тяжести вреда здоровью), статьями 112 (причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью в состоянии аффекта), 113 (причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью при превышении пределов необходимой обороны либо при превышении мер, необходимых для задержания лица, совершившего преступление), 115 (причинение тяжкого вреда здоровью по неосторожности) Уголовного кодекса Приднестровской Молдавской Республики, против общественной безопасности небольшой и средней тяжести;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие или особо тяжкие преступления.

Лицо, подозреваемое (обвиняемое) в совершении преступлений, перечисленных в подпунктах а), б) настоящей статьи, может быть отстранено от работы в соответствии с требованиями статьи 76 настоящего Кодекса, а также нормами уголовно-процессуального законодательства.

Часть пятая

Раздел 13. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства

Глава 55. Общие положения. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда)

-- Наименование главы 55 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

Статья 332. Способы защиты трудовых прав и свобод

-- Название статьи 332 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт в) пункта 2 статьи 332 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);
-- Статья 332 дополнена пунктом 3 (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

2. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

а) самозащита работниками трудовых прав;

б) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

в) государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);

г) судебная защита.

3. В целях защиты трудовых прав и свобод также реализуется внутриведомственный контроль, то есть осуществляемый в рамках полномочий, закрепленных настоящим Кодексом и иными законодательными актами, содержащими нормы трудового права, контроль за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) в организациях, функции учредителя которых осуществляют исполнительные органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Внутриведомственный контроль осуществляется в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 333. Органы государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда)

-- Название статьи 333 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 333 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 333 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 3 статьи 333 с изменением и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 333 дополнена пунктом 5 (Закон № 485-ЗИД-III от 2 ноября 2004 г. (САЗ 04-45));
-- Пункт 5 статьи 333 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 5 статьи 333 в новой редакции (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Статья 333 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) всеми работодателями на территории Приднестровской Молдавской Республики осуществляет уполномоченный Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда).

2. Органы государственной власти и управления Приднестровской Молдавской Республики вне зависимости от их подчиненности и компетенции, выявившие в ходе осуществления своей деятельности факты несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска организациями

Приднестровской Молдавской Республики, обязаны в срок не позднее 7 (семи) рабочих дней сообщить об этом в территориальные подразделения прокуратуры и уполномоченный Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда).

Статья 334. Исполнительный орган государственной власти, осуществляющий государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда)

-- Пункт 3 статьи 334 с дополнением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));
-- Статья 334 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 334 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 2 статьи 334 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Статья 334 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Положение об исполнительном органе государственной власти, осуществляющем государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), утверждается Президентом Приднестровской Молдавской Республики.

2. Руководство деятельностью исполнительного органа государственной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), осуществляет руководитель, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Президентом Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 335. Принципы деятельности и основные задачи уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда)

-- Название и текст статьи 335 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 335 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Деятельность уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), и должностных лиц указанного органа строится на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина в приоритетном порядке, уважения человеческого достоинства, законности, объективности, независимости и гласности.

2. Основными задачами уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), являются:

а) обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

б) обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);

в) обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства (включая законодательство об охране труда).

Статья 336. Основные полномочия уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда)

-- Название и текст статьи 336 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 336 с изменением (Закон № 939-ЗИД-IV от 30 декабря 2009 г. (САЗ 10-1);
-- Подпункт с) статьи 336 с дополнением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Статья 336 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. В соответствии с возложенными задачами уполномоченный Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) реализует следующие основные полномочия:

а) осуществляет государственный контроль (надзор) за соблюдением в организациях трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) посредством проведения мероприятий по контролю (надзору), проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний

(представлений) об устранении нарушений трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда, привлечения виновных к ответственности в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики;

б) обобщает практику применения, анализирует обстоятельства и причины нарушений трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан, готовит предложения по совершенствованию законодательства;

в) осуществляет рассмотрение дел об административных правонарушениях в пределах своих полномочий, подготавливает и направляет в правоохранительные органы и в суд материалы (документы) о привлечении виновных лиц к ответственности в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики;

г) направляет в установленном порядке соответствующую информацию в исполнительные органы государственной власти, органы местного самоуправления и в суды;

д) принимает участие в проверке готовности к приемке и вводу в эксплуатацию законченных строительством новых и реконструкцией действующих объектов производственного назначения в целях предотвращения отступлений от проектов, ухудшающих условия труда, снижающих их безопасность, а также выдает в составе приемочной комиссии заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов;

е) осуществляет государственный контроль (надзор) за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве, а также в установленном порядке принимает участие и (или) организует расследование несчастных случаев на производстве;

ж) анализирует состояние и причины производственного травматизма, разрабатывает предложения по его профилактике;

з) дает заключения по проектам строительных норм и правил, других нормативных документов о соответствии их требованиям трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), рассматривает и согласовывает проекты подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;

и) участвует в установленном порядке в разработке государственных стандартов по безопасности труда;

к) привлекает в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и

безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

л) запрашивает (истребует) в установленном порядке от органов государственной власти, организаций, а также работодателей – физических лиц сведения, информацию, в том числе документы, необходимые для выполнения возложенных на него задач;

м) ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

н) осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);

о) информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), ведет разъяснительную работу о трудовых правах работников;

п) готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), в установленном порядке представляет их Президенту Приднестровской Молдавской Республики, Правительству Приднестровской Молдавской Республики;

р) приостанавливает работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений государственных нормативных требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений;

с) запрещает использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

т) осуществляет иные полномочия, предусмотренные законодательными актами Приднестровской Молдавской Республики.

2. В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в уполномоченный Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), уполномоченный Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), при выявлении нарушения трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), имеет право выдать работодателю обязательное для исполнения предписание

(представление). Данное предписание (представление) может быть обжаловано в суде в течение 10 (десяти) дней со дня его получения работодателем или его представителем.

Статья 337. Основные права государственных инспекторов труда и государственных инспекторов охраны труда

-- Статья 337 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт ж) пункта 1 статьи 337 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Подпункт ж) пункта 1 статьи 337 с изменением (Закон № 168-ЗИД-VI от 20.10.20 г.);
-- Пункт 2 статьи 337 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Статья 337 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

Государственные инспекторы труда и государственные инспекторы охраны труда при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) имеют право:

а) в порядке, установленном законами и принятыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами Правительства Приднестровской Молдавской Республики, беспрепятственно при наличии удостоверений установленного образца проводить мероприятия по контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);

б) запрашивать и получать от работодателей и их представителей документы, объяснения, информацию, относящиеся к предмету мероприятия по контролю (надзору). Государственному инспектору, уполномоченному на проведение мероприятия по контролю (надзору), должна быть предоставлена возможность ознакомления с подлинниками документов и при необходимости – их копирования;

в) отбирать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, с уведомлением об этом работодателя или его представителя, и составлять соответствующий акт;

г) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

д) составлять протоколы об административных правонарушениях в пределах предоставленных полномочий в порядке, предусмотренном законодательством Приднестровской Молдавской Республики;

е) выступать в качестве экспертов в суде по делам о нарушении трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве;

ж) осуществлять иные полномочия, предусмотренные законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 338. Обязанности государственных инспекторов труда и государственных инспекторов охраны труда

-- Наименование статьи 338 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 338 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 338 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Пункт 2 статьи 338 с дополнением и изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 338 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Государственные инспекторы труда и государственные инспекторы охраны труда при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) обязаны соблюдать законодательство Приднестровской Молдавской Республики, права и законные интересы работодателей и работников.

2. Государственные инспекторы труда и государственные инспекторы охраны труда обязаны хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

Статья 339. Независимость государственных инспекторов труда и государственных инспекторов охраны труда

-- Статья 339 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Государственные инспекторы труда и государственные инспекторы охраны труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от органов государственной власти, должностных лиц и подчиняются только закону.

Статья 340. Порядок осуществления государственного контроля

(надзора) за соблюдением трудового законодательства
(включая законодательство об охране труда)

-- Название статьи 340 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 340 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 340 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 2 статьи 340 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 340 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 4 статьи 340 с изменением (Закон № 324-ЗИ-VI от 07.12.18г);

-- Статья 340 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Порядок осуществления государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) должностными лицами уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), определяется настоящим Кодексом, иными законами, а также принятыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами Правительства Приднестровской Молдавской Республики.

2. Государственные инспекторы труда и государственные инспекторы охраны труда в целях осуществления государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) осуществляют государственный контроль (надзор) на всей территории Приднестровской Молдавской Республики в отношении любых работодателей (организаций независимо от организационно-правовых форм, а также работодателей – физических лиц).

3. Организации Вооруженных сил Приднестровской Молдавской Республики, пограничные органы, органы безопасности, органы внутренних дел, другие правоохранительные органы, исправительные учреждения, организации оборонной промышленности подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает:

а) доступ только для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск;

б) проведение проверок в назначенное время;

в) ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий.

Статья 341. Обжалование действий и решений государственных

инспекторов труда и государственных инспекторов охраны труда

-- Статья 341 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 341 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

Действия (бездействие) государственных инспекторов труда и государственных инспекторов охраны труда, а также принятые ими решения могут быть обжалованы в вышестоящем органе государственной власти и управления, у вышестоящего должностного лица либо в суде в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 342. Ответственность за нарушение трудового законодательства (включая законодательство об охране труда)

-- Статья 342 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 342 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Руководители и иные должностные лица организаций, работодатели – физические лица, а также работники организаций, виновные в нарушении трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом и иными законами.

2. В случае непредставления или несвоевременного представления в уполномоченный Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), сведений, информации, в том числе документов, запрашиваемых (истребуемых) в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики, а равно представления недостоверной информации либо в неполном объеме, организации, руководители организаций, а также работодатели – физические лица несут административную ответственность в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 343. Ответственность за воспрепятствование осуществлению государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда)

-- Статья 343 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 343 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

Лица, препятствующие осуществлению государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), не исполняющие выданные им предписания и представления, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда и государственным инспекторам охраны труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 344. Ответственность государственных инспекторов труда и государственных инспекторов охраны труда

-- Статья 344 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

За противоправные действия или бездействие государственные инспекторы труда и государственные инспекторы охраны труда несут ответственность, установленную законодательными актами Приднестровской Молдавской Республики.

Статья 345. Взаимодействие уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), с другими органами государственной власти и управления, органами прокуратуры, органами местного самоуправления и организациями

-- Статья 345 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Статья 345 в новой редакции (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Статья 345 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

Уполномоченный Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), осуществляет свою деятельность во взаимодействии с иными органами государственной власти, органами прокуратуры, органами местного самоуправления, профессиональными союзами.

Статья 346. Государственный надзор в области промышленной безопасности

-- Наименование статьи 346 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);
-- Пункт 1 статьи 346 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 346 с изменениями (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 1 статьи 346 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Пункт 2 статьи 346 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 346 с изменениями (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 2 статьи 346 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах осуществляется уполномоченным Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по надзору за соблюдением требований законодательства в сфере промышленной безопасности.

2. При исполнении обязанностей по надзору за безопасным ведением работ работники уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции по надзору в сфере промышленной безопасности, независимы и подчиняются только закону.

Статья 347. Государственный энергетический надзор

-- Пункт 1 статьи 347 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 347 с изменениями (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 1 статьи 347 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Пункт 2 статьи 347 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 347 с изменениями (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 2 статьи 347 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется уполномоченным Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по надзору в сфере безопасности электрических и тепловых установок и сетей.

2. При проведении указанных в пункте 1 настоящей статьи мероприятий работники уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции по надзору в сфере безопасности электрических и тепловых установок и сетей, независимы и подчиняются только закону.

Статья 348. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор

-- Пункт 1 статьи 348 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 348 с изменениями (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 1 статьи 348 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Пункт 2 статьи 348 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 348 с изменениями (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 2 статьи 348 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется уполномоченным Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

2. Работники уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции по надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения, при осуществлении надзора за соблюдением работодателями перечисленных в пункте 1 настоящей статьи норм и правил независимы и подчиняются только закону.

Статья 349. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью

-- Пункт 1 статьи 349 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 349 с изменениями (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 1 статьи 349 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Пункт 2 статьи 349 с дополнением и изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 349 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 349 с изменениями (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 3 статьи 346 с изменением (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Государственный надзор за соблюдением правил радиационной безопасности осуществляется уполномоченным Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по надзору за ядерной и радиационной безопасностью в Приднестровской Молдавской Республике.

2. Лица, осуществляющие надзор за ядерной и радиационной безопасностью, обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности на проверяемых объектах.

3. Работники уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции по надзору за ядерной и радиационной безопасностью, при осуществлении надзора за ядерной и радиационной безопасностью независимы и подчиняются только закону.

Глава 56. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами

-- Наименование главы 56 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Статья 350. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и выполнением условий коллективных договоров, соглашений

-- Название статьи 350 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 350 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 статьи 350 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 350 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 4 статьи 350 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 5 статьи 350 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт а) пункта 6 статьи 350 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт б) пункта 6 статьи 350 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт д) пункта 6 статьи 350 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт ж) пункта 6 статьи 350 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт к) пункта 6 статьи 350 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт л) пункта 6 статьи 350 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт м) пункта 6 статьи 350 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт м) пункта 6 статьи 350 с дополнением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Подпункт н) пункта 6 статьи 350 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт о) пункта 6 статьи 350 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
--Пункт 7 статьи 350 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 7 статьи 350 в новой редакции (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Статья 350 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Профессиональные союзы в рамках социального партнерства обладают правом на осуществление общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

2. Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения обращения профсоюзного органа об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

3. Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и выполнением условий коллективных договоров, соглашений объединения профессиональных союзов могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми республиканским отраслевым объединением профсоюзов, и согласовываемыми с работодателями, их объединениями в рамках социального партнерства.

4. Городские (районные) территориальные объединения профсоюзов, действующие в городах, районах, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего республиканского отраслевого объединения профсоюзов, согласованным с работодателями, их объединениями в рамках социального партнерства.

5. Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право посещать любых работодателей (организации независимо от организационно-правовых форм, а также работодателей – физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения

трудового законодательства, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективного договора, соглашения.

6. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства;

б) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и в связи с этим получать информацию и разъяснения, в том числе в письменном виде, от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

в) защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

г) направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики;

д) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

е) принимать участие в разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

ж) принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Президентом Приднестровской Молдавской Республики и Правительством Приднестровской Молдавской Республики;

з) обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

7. Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с уполномоченным Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительным органом государственной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), другими органами государственной власти, осуществляющими функции по надзору в установленной сфере деятельности, и объединениями (союзами) работодателей.

8. Профсоюзы по своей инициативе или по заявлению работников могут обращаться с исковым заявлением в суды для защиты прав работников на возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением

здоровья в связи с исполнением трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления прав работников на охрану труда.

Статья 351. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа

-- Название и текст статьи 351 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Статья 352. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

-- Статья 352 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 4 статьи 352 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 4 статьи 352 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Пункт 5 статьи 352 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 5 статьи 352 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

1. Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее 5 (пяти) рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3 (трех) дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный

нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в уполномоченном Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительном органе государственной власти, осуществляющем государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), или в суде. Выборный орган первичной профсоюзной организации работников также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.

5. Уполномоченный Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязан в течение 1 (одного) месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Статья 353. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

-- Название статьи 353 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 353 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 353 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 353 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 353 в новой редакции (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 3 статьи 353 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Пункт 4 статьи 353 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 4 статьи 353 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));
-- Пункт 4 статьи 352 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

-- Пункт 5 статьи 353 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с подпунктом б), в) или д) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение 7 (семи) рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение 3 (трех) рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 (десяти) рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в уполномоченном Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительном органе государственной власти, осуществляющем государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда). Уполномоченный Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительный орган государственной власти, осуществляющий государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), в течение 10 (десяти) дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

4. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а работодателя – обжаловать в суде предписание уполномоченного Президентом Приднестровской Молдавской Республики исполнительного органа государственной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда).

5. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее 1 (одного) месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Статья 354. Гарантии работникам, входящим в состав выборных

коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы

-- Название статьи 354 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 1 статьи 354 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 354 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с подпунктом б), в) или д) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 353 настоящего Кодекса.

3. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, – также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Статья 355. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам

-- Пункт 1 статьи в редакции толкования (Постановление от 08.11.06г № 479)

-- Статья 355 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также – освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

2. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации республиканский профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 (шести) месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до 1 (одного) года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением республиканского профессионального союза.

3. Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

4. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, в соответствии с коллективным договором.

Статья 356. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа

-- Статья 356 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами б), в) или д) пункта 1 статьи 81 настоящего Кодекса, с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение 2 (двух) лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 354 настоящего Кодекса.

Статья 357. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

-- Название статьи 357 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 1 статьи 357 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 357 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 357 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 6 статьи 357 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 7 статьи 357 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

2. По согласованию сторон работодатель безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

3. Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

4. В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

6. Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

7. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

Статья 358. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов

-- Статья 358 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами.

Глава 57. Самозащита работниками трудовых прав

Статья 359. Формы самозащиты

-- Статья 359 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

2. В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными законами.

Статья 360. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты

-- Второе предложение статьи 360 исключено (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Глава 58. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров

-- Название главы 58 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Статья 361. Понятие индивидуального трудового спора

-- Пункт 1 статьи 361 с изменением и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 361 с дополнением и изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2. Индивидуальным трудовым спором также признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, либо лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Статья 362. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Статья 363. Порядок рассмотрения трудовых споров

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом и иными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Приднестровской Молдавской Республики. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются законами.

Статья 364. Образование комиссий по трудовым спорам

-- Пункт 1 статьи 364 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 364 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 4 статьи 364 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 5 статьи 364 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в

письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

2. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

3. По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

4. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

5. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Статья 365. Компетенция комиссии по трудовым спорам

-- Пункт 1 статьи 365 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

2. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Статья 366. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

1. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

2. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Статья 367. Порядок рассмотрения индивидуального трудового

спора в комиссии по трудовым спорам

-- Пункт 3 статьи 367 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 4 статьи 367 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

2. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 (десяти) календарных дней со дня подачи работником заявления.

3. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом.

4. Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

5. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

6. На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Статья 368. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание

-- Подпункт а) пункта 2 статьи 368 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт в) пункта 2 статьи 368 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 368 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

2. В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

а) наименование организации, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, – наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

б) даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

в) фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

г) существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

д) результаты голосования.

3. Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение 3 (трех) дней со дня принятия решения.

Статья 369. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

-- Пункт 2 статьи 369 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение 3 (трех) дней по истечении 10 (десяти) дней, предусмотренных на обжалование.

2. В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение 1 (одного) месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

3. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

4. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Статья 370. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

-- Пункт 1 статьи 370 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

2. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

3. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Статья 371. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

-- Пункт 1 статьи 371 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт а) пункта 2 статьи 371 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт б) пункта 2 статьи 371 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт б) пункта 3 статьи 371 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству Приднестровской Молдавской Республики.

2. Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

а) работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях

(бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

б) работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено законами.

3. Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

а) об отказе в приеме на работу;

б) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц и работников религиозных организаций;

в) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Статья 372. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора

-- Пункт 1 в новой редакции (Закон № 190-ЗИ-V от 4 декабря 2014 года (САЗ 14-);
-- Пункт 2 статьи 372 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 2 в новой редакции (Закон № 190-ЗИ-V от 4 декабря 2014 года (САЗ 14-);
-- Пункт 3 статьи 372 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 372 в новой редакции (Закон № 74-ЗИ-VI от 7 апреля 2017 года)

1. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 (трех) месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение 3 (трех) месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 настоящей статьи.

2. За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение 1 (одного) года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

3. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение 1 (одного) года со дня обнаружения причиненного ущерба.

4. При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных пунктами 1, 2, 3 настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

Статья 373. Освобождение работников от судебных расходов

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Статья 374. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу

-- Статья 374 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

2. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

3. По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных в пункте 2 настоящей статьи компенсаций.

4. В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

5. В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой настоящего Кодекса или иного закона.

6. Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

7. Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

8. Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

9. В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в

пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Статья 375. Удовлетворение денежных требований работника

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

Статья 376. Исполнение решений о восстановлении на работе

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

Статья 377. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Глава 59. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

-- Название главы 59 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Статья 378. Основные понятия

-- Пункт 1 статьи 378 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 378 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда

(включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

2. Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

3. День начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 380 настоящего Кодекса своего решения.

4. Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Статья 379. Выдвижение требований работников и их представителей

-- Пункт 1 статьи 379 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 379 с изменением и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 5 статьи 379 исключен (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 7 статьи 379 с изменениями (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));

1. Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со статьями 29 – 31 и пунктом 5 статьи 40 настоящего Кодекса.

2. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

3. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

4. Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

5. Исключен.

6. Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

7. Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений. В этом случае указанная Комиссия обязана проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

Статья 380. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений

-- Статья 380 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение 3 (трех) рабочих дней со дня получения указанных требований.

2. Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение 1 (одного) месяца со дня получения указанных требований.

Статья 381. Примирительные процедуры

-- Второе предложение пункта 2 статьи 381 исключено (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 381 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));
-- Пункт 3 статьи 381 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 4 статьи 381 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 5 статьи 381 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));
-- Пункт 5 статьи 381 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статья 381 дополнена пунктом 8 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора

примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

3. Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора вправе обратиться в трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для уведомительной регистрации спора.

4. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

5. Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

6. Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные настоящим Кодексом.

7. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

8. Работники имеют право в установленном законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

Статья 382. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

-- Пункт 1 статьи 382 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 382 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 5 статьи 382 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 7 статьи 382 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Примирительная комиссия создается в срок до 3 (трех) рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора. Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях

социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

2. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

3. Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

4. Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

5. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до 5 (пяти) рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

6. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

7. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража.

Статья 383. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

-- Пункт 1 статьи 383 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));
-- Пункт 1 статьи 383 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение 3 (трех) рабочих дней пригласить посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений за рекомендацией кандидатуры посредника. Если в течение 3 (трех) рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о создании трудового арбитража.

2. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

3. Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

4. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до 7 (семи) рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Статья 384. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

-- Пункт 2 статьи 384 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));

-- Пункт 3 статьи 384 с изменением (Закон № 305-ЗИД-III от 7 июля 2003г. (САЗ 03-28));
-- Пункт 3 статьи 384 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 5 статьи 384 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 6 статьи 384 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Статьи 384 дополнена пунктом 7 (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

2. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в срок не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

3. Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до 5 (пяти) рабочих дней со дня его создания.

5. Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных

последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора.

6. Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

7. В случаях, когда в соответствии с пунктом 1 и 2 статьи 393 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, создание трудового арбитража является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу. При этом, если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 385. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

1. Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3 (трех) месяцев в течение одного года.

2. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Статья 386. Уклонение от участия в примирительных процедурах

-- Пункт 2 статьи 386 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 386 исключен (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. В случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

2. В случаях уклонения работодателей (их представителей) от создания трудового арбитража или отказа от выполнения его решений работники могут приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с пунктами 1 и 2 статьи 393 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

3. Исключен.

Статья 387. Участие трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в разрешении коллективных трудовых споров

1. Трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений содействует разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

2. Трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений:

а) осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров;

б) проверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

в) формирует список трудовых арбитров;

г) выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;

д) оказывает методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах разрешения этих споров;

е) организует работу по урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

3. Члены трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при разрешении коллективных трудовых споров пользуются правом беспрепятственного при предъявлении удостоверения установленного образца посещения организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

Статья 388. Соглашение в ходе разрешения коллективного трудового спора

-- Статья 388 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за его выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

Статья 389. Право на забастовку

-- Пункт 2 статьи 389 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 4 статьи 389 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. В соответствии со статьей 35 Конституции Приднестровской Молдавской Республики признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

2. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (его представители) или представители работников уклоняются от участия в примирительных процедурах, не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, или не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную для сторон силу, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с пунктами 1 и 2 статьи 393 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

3. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

4. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами.

5. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Статья 390. Объявление забастовки

-- Статьи 390 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

2. Решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур.

3. Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции.

4. Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

5. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

6. По истечении 5 (пяти) календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 3 (три) рабочих дня.

7. При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с настоящим Кодексом.

8. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 (десять) календарных дней.

9. В решении об объявлении забастовки указываются:

а) перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

б) дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее 2 (двух) месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

в) наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

г) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения).

10. Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

11. В случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном статьей 381 настоящего Кодекса.

Статья 391. Орган, возглавляющий забастовку

1. Забастовку возглавляет представительный орган работников. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

2. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за 3 (три) рабочих дня.

Статья 392. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

-- Пункт 2 статьи 392 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 3 статьи 392 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Пункт 3 статьи 392 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Пункт 4 статьи 392 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 5 статьи 392 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 6 статьи 392 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур.

2. Работодатель, исполнительные органы государственной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

3. Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается исполнительным органом государственной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим республиканским профессиональным союзом. В случае, если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько республиканских профессиональных союзов,

перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики республиканскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Приднестровской Молдавской Республики.

4. Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с местным исполнительным органом государственной власти на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в пятидневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозы жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

5. В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти соответствующей территории.

6. Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

7. При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

Статья 393. Незаконные забастовки

-- Пункт 1 статьи 393 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт а) пункта 1 статьи 393 с изменением и дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Подпункт б) пункта 1 статьи 393 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 8 статьи 393 с изменением (Закон № 106-ЗИД-V от 25 мая 2013 года (САЗ 13-20));

-- Пункт 9 статьи 393 исключен (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. В соответствии со статьей 54 Конституции Приднестровской Молдавской Республики являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных сил Приднестровской Молдавской Республики, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

2. Право на забастовку может быть ограничено законом.

3. Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом.

4. Решение о признании забастовки незаконной принимается Верховным судом по заявлению работодателя или прокурора.

5. Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

6. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

7. В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок.

8. В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Приднестровской Молдавской Республики или отдельных ее территорий, Правительство Приднестровской Молдавской Республики вправе приостановить забастовку до решения вопроса Верховным судом, но не более чем на десять календарных дней.

9. Исключен.

Статья 394. Гарантии и правовое положение работников в связи с

проведением забастовки

1. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с пунктом 6 статьи 393 настоящего Кодекса.

2. Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 6 статьи 393 настоящего Кодекса.

3. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

4. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

5. Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

6. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

7. Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный настоящим Кодексом.

Статья 395. Запрещение локаута

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Статья 396. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража

-- Название статьи 396 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

-- Пункт 2 статьи 396 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с настоящим Кодексом или административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Приднестровской Молдавской Республики об административных правонарушениях.

2. Представители работодателя и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Приднестровской Молдавской Республики об административных правонарушениях.

Статья 397. Ответственность работников за незаконные забастовки

-- Пункт 1 статьи 397 с дополнением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

1. Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

2. Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Статья 398. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора

-- Статья 398 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с разрешением этого спора, оформляются

протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

Глава 60. Ответственность за нарушение трудового законодательства

-- Название главы 60 с изменением (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Статья 399. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики

-- Статья 399 в новой редакции (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Приднестровской Молдавской Республики.

Раздел 14. Заключительные положения

Статья 400. Сроки введения в действие настоящего Кодекса

-- Подпункт б) статьи 400 с изменениями (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));
-- Подпункт б) статьи 400 в новой редакции (Закон № 87-ЗИД-VII от 30 мая 2025 года);

Настоящий Кодекс вводится в действие с 1 июля 2002 года, за исключением:

а) норм, предусмотренных подпунктом в) пункта 1, пунктом 4 статьи 65, подпунктом в) пункта 3 статьи 299, относящихся к страховому свидетельству государственного пенсионного страхования, которые вводятся в действие со дня вступления в силу Закона Приднестровской Молдавской Республики «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

б) норм, предусмотренных подпунктом к) пункта 1 статьи 207, подпунктом у) пункта 2 статьи 209, подпунктом б) статьи 216, пунктом 1 статьи 224, подпунктом е) пункта 1 и пунктом 3 статьи 225-1, статьей 308-7 (в части обязательного социального страхования дистанционных работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), относящихся к обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, которые вводятся в действие

со дня вступления в силу Закона Приднестровской Молдавской Республики «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Статья 401. Исключена.

-- Статья 401 исключена (Закон № 655-ЗИД-IV от 21 января 2009 г. (САЗ 09-4));

Статья 402. Признание утратившими силу отдельных законодательных актов

1. Признать утратившими силу с 22 июля 2002 года и не подлежащим применению на территории Приднестровской Молдавской Республики Кодекс законов о труде Молдавской ССР с изменениями и дополнениями Кодекса законов о труде Молдавской ССР, действующего на территории Приднестровской Молдавской Республики.

2. Другие законы и иные нормативные правовые акты, действующие на территории Приднестровской Молдавской Республики, подлежат приведению в соответствие с настоящим Кодексом.

Статья 403. Применение законов и иных нормативных правовых актов

1. Впредь до приведения законов и правовых актов в соответствие с настоящим Кодексом законы и иные правовые акты Приднестровской Молдавской Республики применяются в части не противоречащей настоящему Кодексу.

2. Предложить Президенту Приднестровской Молдавской Республики привести подзаконные акты исполнительных органов государственной власти в соответствие с настоящим Кодексом.

Статья 404. Применение настоящего Кодекса к правоотношениям, возникшим до и после введения его в действие

1. Настоящий Кодекс применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие.

2. Если правоотношения возникли до введения в действие настоящего Кодекса, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие.

Статья 405. Применение настоящего Кодекса к правоотношениям, связанным с регулированием трудовых отношений в период действия негативных последствий внешних экономических факторов

-- Раздел 14 дополнен статьей 405 (Закон № 418-ЗД-VII от 27 декабря 2023 года);

- Пункт 1 части первой статьи 405 с изменением (Закон № 259-ЗИ-VII от 15 декабря 2025 года);
- Пункт 2 части первой статьи 405 с изменением (Закон № 259-ЗИ-VII от 15 декабря 2025 года);
- Пункт 3 статьи 405 с изменением (Закон № 259-ЗИ-VII от 15 декабря 2025 года);
- Пункт 4 статьи 405 с изменением (Закон № 259-ЗИ-VII от 15 декабря 2025 года);
- Пункт 5 статьи 405 с изменением (Закон № 259-ЗИ-VII от 15 декабря 2025 года);
- Пункт 6 статьи 405 с изменением (Закон № 259-ЗИ-VII от 15 декабря 2025 года);

1. В связи с негативными последствиями внешних экономических факторов на период с 1 января 2024 года по 31 декабря 2026 года включительно допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора на условиях, определенных настоящей статьей.

Для целей настоящей статьи под негативными последствиями внешних экономических факторов понимаются запрещение или установление ограничений на осуществление финансовых и (или) внешнеэкономических операций, прекращение или приостановление действия договоров в области внешнеэкономических связей и другие ограничительные действия со стороны иностранного государства или его органов в отношении хозяйствующего субъекта Приднестровской Молдавской Республики.

2. Руководитель организации в связи с негативными последствиями внешних экономических факторов на период с 1 января 2024 года по 31 декабря 2026 года включительно имеет право с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) и в порядке, установленном статьей 352 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели без согласия работников.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ, но не менее минимального размера оплаты труда, установленного и применяемого в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики, без повышающих коэффициентов.

3. В связи с негативными последствиями внешних экономических факторов на период с 1 января 2024 года по 31 декабря 2026 года включительно в случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, по решению работодателя допускается перевод работников с их согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения негативных последствий внешних экономических факторов.

4. Во изменение пункта 2 статьи 155 настоящего Кодекса, в связи с негативными последствиями внешних экономических факторов, на период с 1 января 2024 года по 31 декабря 2026 года включительно время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее минимального размера оплаты труда, установленного и

применяемого в соответствии с законодательством Приднестровской Молдавской Республики, без повышающих коэффициентов.

5. В связи с негативными последствиями внешних экономических факторов на период с 1 января 2024 года по 31 декабря 2026 года включительно при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели без согласия работников в порядке, определенном частью первой пункта 2 настоящей статьи, не применяются нормы, предусмотренные пунктом 1 статьи 93 настоящего Кодекса.

6. В связи с негативными последствиями внешних экономических факторов на период с 1 января 2024 года по 31 декабря 2026 года включительно оплата труда работников при работе на условиях неполного рабочего времени в порядке, определенном частью второй пункта 2 настоящей статьи, производится без учета норм, предусмотренных пунктом 2 статьи 93 настоящего Кодекса.