

**ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА****ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 222****от 30.09.2021 г.****Кишинэу****О проекте закона о внесении изменений  
в Трудовой кодекс Республики Молдова № 154/2003**  
-----**Правительство ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

Одобрить и представить Парламенту на рассмотрение проект закона о внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Молдова № 154/2003.

**Премьер-министр****НАТАЛЬЯ ГАВРИЛИЦА**

Контрасигнуют:

Министр труда и  
социальной защиты

Марчел Спатарь

Министр юстиции

Серджиу Литвиненко

**ПАРЛАМЕНТ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА****ЗАКОН****о внесении изменений в Трудовой кодекс  
Республики Молдова № 154/2003**

Парламент принимает настоящий органический закон.

**Ст. I.** – Трудовой кодекс Республики Молдова № 154/2003 (Официальный вестник Республики Молдова, 2003 г., № 159–162, статья 648) с последующими изменениями вносятся в следующие изменения:

1. Кодекс дополнен статьей 78<sup>1</sup> следующего содержания:

«**Статья 78<sup>1</sup>.** Предоставление выходных дней работникам в случае временной приостановки учебного процесса в физическом режиме.

(1) В случае временной приостановки образовательного процесса физического воспитания в образовательных учреждениях, в чрезвычайных ситуациях, с принятием компетентными органами специальных мер по обеспечению безопасности, защиты жизни и здоровья населения, с согласия работодателя, предоставляются выходные для одного из родителей или опекуна по присмотру за детьми, на весь период приостановки учебного процесса в физическом режиме, с выплатой компенсации в размере не менее 50 процентов от основной заработной платы сотрудника.

(2) Положения части (1) применяются:

а) родители или опекуны детей до 12 лет, состоящие на учете в образовательном учреждении;

б) родители или опекуны детей-инвалидов, состоящих на учете в образовательном учреждении.

(3) Выходные дни предоставляются по просьбе одного из родителей, соответственно опекуна, к которому прилагается заявление об их личной ответственности, подписанное обоими родителями, за исключением семей с одним родителем, или опекуном, который будет присматривать за ребенком в течение указанного периода.

(4) Если в результате проверок будет установлено, что оба родителя были в отпуске в одно и то же время, последующая возможность получения пособия, предоставленного в соответствии с условиями, изложенными в настоящей статье, аннулируется.

(5) В случае семей с несколькими детьми, подпадающих под действие положений настоящей статьи, выходные дни предоставляются только одному из родителей.

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

## **2. Статья 80:**

пункт (1) изложить в следующей редакции:

«(1) Технический простой означает временную невозможность продолжения деятельности работодателя, подразделения или его внутреннего подразделения:

а) по объективным экономическим причинам;

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

с) в результате ограничений, введенных в условиях чрезвычайного положения в области здравоохранения.»;

пункт (2) изложить в следующей редакции:

«(2) Продолжительность технического простоя, установленная на основании части (1) буквы а) не может превышать 4 месяцев в течение календарного года.»;

статья дополнена частью (4<sup>1</sup>) следующего содержания:

«(4<sup>1</sup>) В случае объявления технического простоя согласно положениям пунктов а) и б) части (1) пособие может выплачиваться частично или полностью из государственного бюджета в порядке, установленном Правительством»;

статья дополняется частью (4<sup>2</sup>) следующего содержания:

«(4<sup>2</sup>) Если пособие по техническому простоя выплачивается из государственного бюджета, рабочие места, занимаемые лицами, которым эти пособия были выплачены, не могут быть сокращены на период, по крайней мере, равного периоду технического простоя, за который эти пособия выплачивались, за исключением случаев неплатежеспособности.».

3. Кодекс дополнен статьей 97<sup>2</sup> следующего содержания:

**«Статья 97<sup>2</sup>. Сокращенный режим рабочей деятельности**

(1) Работодатель может установить сокращенный режим рабочей деятельности с распределением рабочего времени в течение недели на уровне подразделения не менее чем для 25% от числа работников в подразделении:

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

б) с письменного согласия заинтересованных сотрудников в случае неблагоприятной экономической ситуации, трудностей с поставками сырья или энергии, исключительных погодных условий, трансформации,

реструктуризации или модернизации предприятия или любых других исключительных обстоятельств, установленных Правительством.

(2) Сокращенный режим рабочей деятельности может быть установлен на срок до 3 месяцев подряд, но не более 5 месяцев в году.

(3) В случае применения положений пункта в) части (1) работодатель обязан запросить консультативное заключение представителей работников об установлении сокращенного режима рабочей деятельности не менее чем за 5 рабочих дней до подачи заявления о предоставлении помощи работникам с сокращенным режимом деятельности.

(4) Продолжительность рабочего времени, предусмотренная индивидуальным трудовым договором работника, может быть сокращена в соответствии с условиями настоящей статьи максимум на 50%, при этом труд работника будет оплачиваться пропорционально отработанному времени.

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

(6) В период установления сокращенного режима рабочей деятельности в соответствии с условиями настоящей статьи запрещается нанимать работников для выполнения работ, аналогичных тем, которые выполняются работниками, рабочее время которых сокращено.

(7) Работодатель устанавливает режим пониженной активности после принятия решения о предоставлении помощи работникам с пониженной активностью в порядке, установленном Правительством.

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

а) работодатели в государственном секторе;

б) работодатели, деятельность которых приостановлена, находятся в процессе банкротства или ликвидации;

с) работодатели, у которых имеется задолженность перед национальным публичным бюджетом на момент подачи заявления.

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

а) выполняют работу по совместительству в рамках того же или другого подразделения;

б) не выполнили период уплаты взносов в систему государственного социального страхования в течение как минимум 12 месяцев из последних 24 календарных месяцев, предшествующих дате регистрации заявления;

с) работают неполный рабочий день.

(10) Запрещается требовать сокращенного режима режим рабочей деятельности в случае коллективного трудового спора или забастовки в подразделении.».

4. Кодекс дополнен статьей 190<sup>1</sup> следующего содержания:

**«Статья 190<sup>1</sup>.** Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам за выполнение специальных мер по обеспечению безопасности, защиты жизни и здоровья населения.

(1) В случае чрезвычайного положения, осадного положения и войны, а также в случае чрезвычайного положения в области здравоохранения, работодатели предоставляют работникам выходные дни с сохранением средней заработной платы для принятия специальных мер по обеспечению безопасности, охраны жизни и здоровья населения в порядке, установленном Правительством.

(2) Правительство устанавливает компенсации из средств государственного бюджета работодателям, применившим положения части (1).».

**Ст. II.** – Закон вступает в силу с даты опубликования в Официальном мониторе Республики Молдова.

**Председатель Парламента**