

# ЗНАЙ СВОИ ПРАВА!

Февраль 2007

## ПРАВА РАБОТНИКОВ

Автор: Алёна Кисарь

### ЧТО ТАКОЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР?

**Индивидуальный трудовой договор** (далее договор) является соглашением между работником и работодателем, на основании которого *работник* обязуется выполнять работу, соответствующую определённой специальности, квалификации или должности, соблюдать внутренний распорядок предприятия (учреждения), в то время как *работодатель* обязуется обеспечить ему условия труда в соответствии с Трудовым кодексом<sup>1</sup> и другими нормативными актами, а также выплачивать в срок и в полном размере работнику заработную плату.

**Индивидуальный договор заключается в письменном виде** и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и скрепляется печатью предприятия, с присвоением номера из реестра предприятия. Один экземпляр индивидуального трудового договора вручается работнику, другой хранится у работодателя.

Содержание индивидуального трудового договора определено с согласия сторон и включает: имя работника; идентификационные реквизиты о работнике; срок договора; дату вступления договора в силу; полномочия; риски, связанные со спецификой труда; права и обязанности работника и работодателя; условия оплаты труда; рабочее место; время труда и отдыха; испытательный срок (если стороны договорились об его установлении); срок ежегодного отпуска и условия его предоставления; условия социального и медицинского страхования. Стороны могут также включить в договор и другие положения, не противоречащие действующему законодательству.

При заключении договора может быть установлен **испытательный срок** в целях подтверждения профессиональных качеств работника. Срок испытательного срока не может превышать 3 месяцев и, соответственно, 6 месяцев в отношении ответственных должностных лиц. Испытательный срок для неквалифицированных рабочих не должен превышать 15 календарных дней.

#### **Внимание !**

- Договор, который включает положения, ухудшающие положение работников в сравнении с трудовым законодательством, является **недействительным**.
- Если договор не был заключён в письменном виде и не был издан письменный приказ о трудоустройстве на работу, **лицо будет считаться работником со дня фактического приёма на работу**, осуществлённого ответственным за трудоустройство лицом.
- Работодателю запрещено требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной в договоре (за исключением некоторых случаев, предусмотренных в Трудовом кодексе).

---

<sup>1</sup> Настоящая брошюра включает лишь основные положения трудового законодательства, так как её объём ограничен.

- Работодателю запрещено обрабатывать данные о политических и религиозных убеждениях работника, а также сведения о его частной жизни (например, о браке, беременности и т.д.). В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель может затребовать и обработать сведения о частной жизни работника только с его письменного согласия.
- На период действия контракта устанавливается лишь один испытательный срок. Испытательный срок запрещён для определённых категорий лиц (например, для молодых специалистов, лиц, не достигших 18 лет, беременных женщин, инвалидов и т.д.).
- Отказ в принятии на работу, сокращение заработной платы беременным женщинам или лицам, имеющим детей в возрасте до 6 лет, запрещён. Отказ в принятии на работу беременной женщины или лица, имеющего ребёнка в возрасте до 6 лет, по другим причинам должен быть обоснованным. Работодатель должен в письменном виде известить данное лицо в течение 5 календарных дней с момента регистрации заявления о принятии на работу. Отказ от принятия на работу может быть обжалован в судебной инстанции.

## СТОРОНЫ, УЧАСТВУЮЩИЕ В ЗАКЛЮЧЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Сторонами, заключающими индивидуальный трудовой договор, являются работник и работодатель.

1. **Работником** является физическое лицо, которое трудится по определённой специальности, квалификации или в какой-то должности взамен заработной платы на основании индивидуального трудового договора;
2. **Работодателем** является юридическое лицо ( единица) или физическое лицо (с 18 лет), которое трудоустраивает работников на основании индивидуального трудового договора.

### **Внимание!**

- Физическое лицо может быть принято на работу с **16 лет**. Оно может заключить трудовой договор и в возрасте **15 лет** с письменного согласия родителей или законных представителей, если оно не будет подвержено риску для здоровья, развития и профессионального обучения.
- **Запрещено трудоустраивать лиц, не достигших 15 лет**, а также лиц, лишённых судебной инстанцией права занимать определённые должности.

## ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКА

<ul style="list-style-type: none"> <li>• на заключение, изменение, приостановление и прекращение договора;</li> <li>• на труд согласно положениям договора;</li> <li>• на рабочее место в соответствии с нормами охраны и гигиены труда;</li> <li>• на полную и достоверную информацию об условиях труда и требование к защите и гигиене труда на рабочем месте;</li> <li>• на защиту законными методами своих трудовых прав, свобод и интересов;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• на профессиональное формирование и повышение квалификации;</li> <li>• на свободное вступление в профсоюзы;</li> <li>• на участие в управление делами предприятия (учреждения);</li> <li>• на забастовку в соответствии с законодательством;</li> <li>• на возмещение материального и морального ущерба, нанесённого в связи с исполнением трудовых обязательств;</li> <li>• на обязательное социальное и</li> </ul>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>• на отдых;</li> </ul>	<p>медицинское страхование в соответствии с действующим законодательством;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на своевременное и полное получение заработной платы.</li> </ul>
---	--

### **Внимание!**

#### *Уточним содержание некоторых прав:*

- В случае *нанесения ущерба здоровью* или *летального исхода* работника в результате несчастного случая на рабочем месте, а также *профессиональной болезни* работнику выплачивается соответствующая компенсация, а также дополнительные расходы для медицинской социальной и профессиональной реабилитации в связи с ущербом, нанесённым здоровью. Семье погибшего в результате несчастного случая работника компенсируются затраты, связанные с кончиной.
- В течение рабочего дня работнику необходимо предоставить обеденный перерыв не менее 30 минут. Женщинам, имеющим детей до трёх лет, помимо обеденного перерыва предоставляются дополнительные получасовые перерывы для кормления ребёнка с трёхчасовым интервалом. Перерывы для кормления ребёнка включаются в рабочий день и входят в среднемесячную оплату.
- Право на *оплачиваемый ежегодный отпуск* в течение 28 календарных дней, за исключением праздничных нерабочих дней, гарантировано для всех работников. Любая договорённость о полном или частичном отказе от права на отпуск недействительна. В первом трудовом году отпуск предоставляется работникам по прошествии 6 месяцев, отработанных на данном предприятии.
- Оплачиваемый медицинский отпуск предоставляется работникам и подмастерьям на основании медицинского заключения, выданного в соответствии с действующим законодательством.

### **ЧТО ТАКОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ?**

**Рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка предприятия, условиями индивидуального и коллективного трудовых договоров исполняет трудовые обязанности.

### **Внимание!**

*В соответствии с общими правилами, нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятий не может превышать 40 часов в неделю (а именно: 8 часов в день, 5 дней, два выходных).*

*Для определённых категорий работников в зависимости от возраста, состояния здоровья, условий работы и других обстоятельств в соответствии с действующим законодательством и индивидуальным трудовым договором устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени. Она составляет:*

- 24 часа в неделю для работников в возрасте от 15 до 16 лет;
- 35 часов в неделю для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

- 35 часов в неделю для работников, занятых на работах с вредными условиями труда (например, для работников фармацевтических складов и лаборатории по контролю над качеством медикаментов; медиков, среднего и технического медицинского персонала центров по дезалкоголизации и дезинтоксикации и т.д.).

Для отдельных категорий работников, труд которых требует повышенных интеллектуальных и психо-эмоциональных усилий, продолжительность рабочего времени не может превышать 35 часов в неделю (например, для педагогических кадров, медиков).

Для инвалидов I и II групп (не имеющих права на большие льготы) устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – 30 часов в неделю. Эта льгота не влияет на размер заработной платы и других прав, предусмотренных законодательством.

### **Внимание!**

- Не допускается привлечение к сверхурочным работам работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, женщин, находящихся в послеродовом отпуске, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, а также лиц, которым такие работы противопоказаны согласно медицинскому заключению.
- В большинстве случаев привлечение к сверхурочным работам производится лишь с письменного согласия работника. Компенсация сверхурочных работ свободным временем не допускается.

## **ЧТО ТАКОЕ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА?**

**Заработная плата** является вознаграждением или заработком в денежном выражении, выплачиваемым работодателем на основании индивидуального трудового договора за выполненную или подлежащую выполнению работу. При установлении размера и выплате заработной платы не допускается какая-либо дискриминация по признаку пола, возраста, инвалидности, социального происхождения, семейного положения, этнического происхождения, расовой или национальной принадлежности, политических взглядов или религиозных убеждений, профсоюзной принадлежности или участия в профсоюзной деятельности. Заработная плата выплачивается работникам периодически, но не реже одного раза в месяц.

### **Внимание!**

- Заработная плата выдаётся в национальной валюте. Выплата заработной платы в натуре запрещается.
- С письменного согласия работника допускается выплата заработной платы через банковские учреждения или почтовые отделения с оплатой их услуг за счет работодателя.
- В случае несвоевременной выплаты заработной платы, отпускного пособия и других видов выплат по вине работодателя при увольнении работника с работы ему выплачивается дополнительно за каждый день опоздания 0,1 % от суммы, невыплаченной в срок.
- Заработная плата конфиденциальна и гарантирована.

## *ОТПУСК ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ*

**Отпуск по беременности и родам** включает дородовой отпуск (начиная с 30-й недели беременности) общей продолжительностью в 70 календарных дней и послеродовой отпуск продолжительностью в 56 календарных дней (в случае тяжёлых родов или рождении двух и более детей – 70 календарных дней). На этот период застрахованным женщинам, женщинам, имеющим обеспеченных мужей и безработным женщинам выплачивается пособие по материнству в размере 100% от дохода (т.е. среднемесячного дохода за последние 6 месяцев, из которых были начислены вклады социального страхования). Застрахованному лицу выплачивается также единое пособие к рождению ребёнка в размере не менее 500 леев за каждого новорожденного.

*Считается, что жена находится на иждивении у мужа в том случае, если к моменту появления права на пособие по материнству она нигде не трудоустроена и не застрахована от соответствующих рисков (считается застрахованным физическое трудоспособное лицо, проживающее на законных основаниях в Республике Молдова, которое обязано вносить плату в социальное страхование для возможного пользования правом по предупреждению, ограничению или устранению определённых социальных рисков).*

*В случае, когда жена находится на иждивении трудоустроенного мужа, пособие по материнству выдаётся на имя жены. Тот факт, что данное лицо является женой работника, подтверждается удостоверением личности и свидетельством о браке.*

## *ЧТО ТАКОЕ ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЁНКОМ?*

Действующее законодательство разграничивает:

- частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребёнком до 3 лет;
- дополнительный неоплачиваемый отпуск по уходу за ребёнком в возрасте от 3 до 6 лет.

**Частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребёнком до 3 лет** предоставляется на основании письменного заявления по истечении отпуска по материнству. Им можно воспользоваться частично или полностью в любое время до тех пор, пока ребёнку не исполнится 3 года. Данный отпуск включается в трудовой стаж и в стаж взносов (стаж взносов выражается в годах и подсчитывается путём сложения месяцев, за которые были внесены взносы в установленном размере в бюджет государственного страхования). Застрахованное лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребёнком имеет право на *ежемесячное пособие* по уходу за ребёнком со дня его рождения до 3 лет (в размере 20% от застрахованного дохода, но не менее 100 леев).

**Дополнительный неоплачиваемый отпуск по уходу за ребёнком в возрасте от 3 до 6 лет** предоставляется на основании письменного заявления с сохранением за ним рабочего места. Период этого отпуска включает трудовой стаж, если индивидуальный трудовой договор не был приостановлен. В то же время этот период не включается в трудовой стаж, что даёт право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска. Не включается он и в стаж взносов.

### **Внимание!**

Оба вида отпуска по уходу за ребёнком могут быть использованы и отцом, бабушкой, дедушкой ребёнка или другим родственником, который занят непосредственно уходом за ним.

### КОГДА РАЗРЕШАЕТСЯ УВОЛЬНЕНИЕ?

Увольнение, т.е. прекращение индивидуального трудового договора по инициативе работодателя может быть произведено только на основании мотивов, строго предусмотренных законодательством:

- неудовлетворительный результат испытательного срока работника;
- ликвидация предприятия либо прекращение деятельности работодателя - физического лица;
- сокращение численности или штата работников предприятия;
- установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению;
- установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии;
- неоднократное нарушение в течение года трудовых обязанностей, если ранее применялись дисциплинарные взыскания;
- отсутствие на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) имущества предприятия, установленное решением судебной инстанции или органа, в компетенцию которого входит применение административных взысканий;
- восстановление на работе по решению судебной инстанции лица, ранее выполнявшего эту работу, если перемещение или перевод работника на другую работу согласно настоящему кодексу невозможны *и т.д.*

### **Внимание!**

- *Работник, незаконно переведённый на другую работу или незаконно уволенный с работы может быть восстановлен на работу путём прямых переговоров с работодателем, в случае трудового спора – решением судебной инстанции.*
- *Не допускается увольнение работника в период пребывания его в медицинском отпуске, ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до шести лет, а также в период откомандирования, за исключением случаев ликвидации предприятия.*
- *Работникам, уволенным в связи с ликвидацией предприятия или с прекращением деятельности работодателя, гарантируется выплата **пособия по освобождению с занимаемой должности.***

## ЧТО НЕОБХОДИМО ДЕЛАТЬ В СЛУЧАЕ НАРУШЕНИЯ ВАШИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ?

Любое лицо, которое считает, что его трудовые права были нарушены (необоснованный отказ в приёме на работу, невыдача заработной платы, незаконное увольнение), имеет возможность обратиться в судебную инстанцию (*это относится к судебной форме защиты прав*). Заявление о разрешении индивидуального трудового спора подаётся в судебную инстанцию в течение *одного года* с того дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав. Если предмет спора состоит в восстановлении прав по оплате труда, заявление должно быть подано в течение *3 лет* со дня появления соответствующего права работника.

Судебная инстанция пригласит стороны, участвующие в споре, в течение 10 рабочих дней со дня регистрации заявления и рассмотрит заявление для разрешения индивидуального трудового спора в течение не более 30 рабочих дней.

О решении судебной инстанции будет сообщено сторонам в течение 3 рабочих дней со дня его издания.

### **Внимание!**

- *Письменное заявление работника по возмещению материального и морального ущерба передаётся работодателю. Работодатель обязан зарегистрировать данное заявление, рассмотреть его и издать приказ (распоряжение, решение) соответственно в течение 10 календарных дней со дня его регистрации, известив письменно работника и лично подписав решение. Если работник не согласен с приказом (распоряжением, решением) работодателя, или если приказ (распоряжение, решение) не был издан вовремя, работник имеет право обратиться с заявлением в судебную инстанцию с целью разрешения возникшего индивидуального трудового спора.*
- *Работодатель обязан полностью возместить материальный и моральный ущерб, нанесённый работнику в связи с исполнением его трудовых обязанностей или в результате незаконного лишения права на труд. Также работник обязан возместить любой материальный ущерб, нанесённый работодателю, в случае принятия судебной инстанцией соответствующего решения.*
- *Работники или их представители, которые обращаются в судебную инстанцию с заявлениями о разрешении трудовых споров (включая кассационные заявления), освобождаются от уплаты судебных расходов (государственного налога и расходов, связанных с рассмотрением дела).*

**Работник, который считает, что его некоторые трудовые права были нарушены, имеет также возможность обратиться в Инспекцию труда (она представляет административную форму защиты прав).**

## ЧТО ТАКОЕ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА?

**Инспекция труда** является центральным отраслевым органом публичного управления, находящимся в подчинении Министерства экономики и торговли и осуществляющим государственный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров на

всех предприятиях, а также в центральных и местных органах публичной власти.

*С целью исполнения своих полномочий Инспекция труда имеет право:*

- запрашивать и получать от центральных и местных органов публичной власти, физических и юридических лиц информацию, необходимую для осуществления своих полномочий;
- применять в порядке, установленном действующим законодательством, административные санкции, в том числе штрафы, за нарушение положений законодательных и иных нормативных актов, касающихся условий труда и защиты работников при исполнении ими своих трудовых обязанностей.

*Инспекция труда обязана:*

- сохранять конфиденциальность источника любой жалобы на нарушение положений нормативных актов о труде, охране труда и не осведомлять работодателя о том, что проверка была проведена по жалобе;
- соблюдать требование действующего законодательства о неразглашении сведений, составляющих государственную или коммерческую тайну, ставших им известными при осуществлении своих полномочий;
- быть объективной и беспристрастной, не проявлять себя в качестве посредника или третейского судьи в разрешении трудовых споров;
- не иметь никаких прямых или косвенных интересов в отношении к работникам, среди которых проводится контроль.

### ***Внимание!***

- *Обратиться в Инспекцию труда можно посредством обычной письменной жалобы в свободной форме.*
- *Обращение в Инспекцию труда не должно быть рассмотрено как обязательное действие перед обращением в судебную инстанцию.*

*Дополнительную информацию о трудовом законодательстве и консультацию по вашим вопросам вы можете получить, воспользовавшись **ГОРЯЧЕЙ ЛИНИЕЙ** Инспекции труда расположенной в Кишиневе (**тел.: 49 94 00**), или в её территориальных участках.*

Включённые в данный текст утверждения и анализ являются трудом Ассоциации Американских Адвокатов/Юридическая Инициатива для Центральной Европы и Евразии (АВА/СЕЕЛІ), которая несет ответственность за их содержание. Управленческий Комитет Ассоциации Американских Адвокатов не знакомился с содержанием данного документа и не утверждал его. Таким образом, точки зрения, выраженные в данном тексте, не следует считать отражающими политику АВА. Более того, содержание данного текста не следует рассматривать как оказание юридической помощи в частных случаях, и читатели должны сами обратиться за подобной помощью к своему юристу. Это издание появилось в свет при великодушной поддержке американского народа, оказанной

посредством Агентства Соединённых Штатов по Международному Развитию (USAID) в рамках Соглашения по ассоциированному сотрудничеству №. 121-A-00-00-00821-00 и Основного соглашения по сотрудничеству №. ENI-A-00-00-0003-00. АВА/СЕЕЛІ несёт ответственность за содержание данного текста, которое не обязательно совпадает с точкой зрения USAID или Правительства Соединённых Штатов.

Печатается при поддержке Ассоциации Американских Адвокатов/Юридическая Инициатива для Центральной Европы и Евразии

Посредством финансирования, оказанного Агентством Соединённых Штатов по Международному Развитию

Контактная информация АВА/СЕЕЛІ в Молдове:

Str. Kogălniceanu 76, et. 2  
2009, Chişinău, Moldova  
Тел.: (373 22) 23 89 34, 23 89 35, 23 89 36  
Факс: (373 22) 23 48 73  
E-mail: office@abaceeli.md