



ВЕРХОВНЫЙ СОВЕТ
ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Закон
Приднестровской Молдавской Республики

«О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс
Приднестровской Молдавской Республики»

Принят Верховным Советом
Приднестровской Молдавской Республики

7 октября 2020 года

Статья 1. Внести в Трудовой кодекс Приднестровской Молдавской Республики от 19 июля 2002 года № 161-З-III (САЗ 02-29) с изменениями и дополнениями, внесенными законами Приднестровской Молдавской Республики от 7 июля 2003 года № 305-ЗИД-III (САЗ 03-28); от 1 октября 2003 года № 338-ЗД-III (САЗ 03-40); от 11 июня 2004 года № 424-ЗИ-III (САЗ 04-24); от 6 июля 2004 года № 441-ЗИ-III (САЗ 04-28); от 23 июля 2004 года № 442-ЗИД-III (САЗ 04-30); от 5 октября 2004 года № 475-ЗИД-III (САЗ 04-41); от 2 ноября 2004 года № 485-ЗИД-III (САЗ 04-45); от 17 декабря 2004 года № 505-ЗИ-III (САЗ 04-51); от 27 декабря 2004 года № 509-ЗИ-III (САЗ 05-1); от 10 марта 2006 года № 9-ЗИД-IV (САЗ 06-11); от 22 ноября 2006 года № 121-ЗД-IV (САЗ 06-48); от 27 декабря 2006 года № 139-ЗИ-IV (САЗ 07-1); от 26 марта 2007 года № 193-ЗИД-IV (САЗ 07-14); от 26 сентября 2007 года № 295-ЗИД-IV (САЗ 07-40); от 27 сентября 2007 года № 298-ЗИ-IV (САЗ 07-40); от 25 декабря 2007 года № 369-ЗИ-IV (САЗ 07-53); от 18 ноября 2008 года № 587-ЗИ-IV (САЗ 08-46); от 24 декабря 2008 года № 625-ЗИ-IV (САЗ 08-51); от 21 января 2009 года № 655-ЗИД-IV (САЗ 09-4); от 8 апреля 2009 года № 710-ЗД-IV (САЗ 09-15); от 18 июня 2009 года № 781-ЗИ-IV (САЗ 09-25); от 6 августа 2009 года № 830-ЗИ-IV (САЗ 09-32); от 30 декабря 2009 года № 939-ЗИД-IV (САЗ 10-1); от 14 апреля 2010 года № 50-ЗД-IV (САЗ 10-15); от 4 июня 2010 года № 94-ЗИД-IV (САЗ 10-22); от 13 июля 2010 года № 128-ЗИ-IV (САЗ 10-28); от 27 мая 2011 года № 76-ЗИ-V (САЗ 11-21); от 6 июля 2011 года № 95-ЗИ-V (САЗ 11-27); от 22 ноября 2011 года № 207-ЗИ-V (САЗ 11-47); от 28 декабря 2011 года № 259-ЗД-V (САЗ 12-1,1); от 20 февраля 2012 года № 10-ЗД-V (САЗ 12-9); от 3 мая 2012 года № 58-ЗД-V (САЗ 12-19); от 31 июля 2012 года № 151-ЗИД-V (САЗ 12-32); от 16 ноября 2012 года № 223-ЗИ-V (САЗ 12-47); от 12 декабря 2012 года № 241-ЗИД-V (САЗ 12-51) с изменением, внесенным Законом Приднестровской Молдавской Республики от 29 августа 2013 года № 183-ЗИ-V (САЗ 13-34); от 16 января 2013 года № 3-ЗИ-V (САЗ 13-2); от 28 марта 2013 года № 83-ЗИ-V (САЗ 13-12); от 25 мая 2013 года № 106-ЗИД-V (САЗ 13-20); от 31 июля 2013 года № 177-ЗИД-V (САЗ 13-30);

от 20 ноября 2013 года № 240-ЗИД-V (САЗ 13-46); от 27 ноября 2013 года № 250-ЗИД-V (САЗ 13-47); от 14 января 2014 года № 1-ЗИ-V (САЗ 14-3); от 17 апреля 2014 года № 86-ЗИД-V (САЗ 14-16); от 1 июля 2014 года № 123-ЗИ-V (САЗ 14-27); от 4 декабря 2014 года № 190-ЗИ-V (САЗ 14-49); от 4 декабря 2014 года № 196-ЗИ-V (САЗ 14-49); от 18 мая 2015 года № 83-ЗИД-V (САЗ 15-21); от 30 июня 2015 года № 104-ЗИ-V (САЗ 15-27); от 11 апреля 2016 года № 110-ЗИД-VI (САЗ 16-15); от 25 июля 2016 года № 181-ЗИ-VI (САЗ 16-30); от 1 марта 2017 года № 42-ЗИ-VI (САЗ 17-10); от 7 апреля 2017 года № 74-ЗИ-VI (САЗ 17-15); от 2 июня 2017 года № 125-ЗИ-VI (САЗ 17-23,1); от 19 июня 2017 года № 139-ЗИ-VI (САЗ 17-25); от 17 октября 2017 года № 268-ЗИ-VI (САЗ 17-43,1); от 1 ноября 2017 года № 282-ЗИД-VI (САЗ 17-45,1); от 18 декабря 2017 года № 371-ЗИД-VI (САЗ 17-52); от 11 января 2018 года № 9-ЗИД-VI (САЗ 18-2); от 3 февраля 2018 года № 28-ЗД-VI (САЗ 18-5); от 28 февраля 2018 года № 45-ЗД-VI (САЗ 18-9); от 1 марта 2018 года № 58-ЗИД-VI (САЗ 18-9); от 21 марта 2018 года № 75-ЗД-VI (САЗ 18-12); от 7 мая 2018 года № 109-ЗИ-VI (САЗ 18-19); от 7 декабря 2018 года № 324-ЗИ-VI (САЗ 18-49); от 29 декабря 2018 года № 366-ЗИД-VI (САЗ 18-52,1); от 4 февраля 2019 года № 15-ЗИД-VI (САЗ 19-5); от 25 апреля 2019 года № 70-ЗИД-VI (САЗ 19-16); от 11 марта 2020 года № 46-ЗИД-VI (САЗ 20-11); от 21 апреля 2020 года № 65-ЗИД-VI (САЗ 20-17); от 23 июня 2020 года № 79-ЗД-VI (САЗ 20-26), следующие изменения и дополнения:

1. Подпункт и) пункта 1 статьи 6 исключить.

2. В пункте 1 статьи 43 слова «на срок не более 3 (трех) лет» заменить словами «на срок, определяемый соглашением сторон, который не может быть менее 1 (одного) года» с последующей запятой.

3. Пункт 2 статьи 43 изложить в следующей редакции:

«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».

4. В пункте 7 статьи 43 слова «на срок до 3 (трех) лет» заменить словами «на срок, определяемый соглашением сторон, который не может быть менее 1 (одного) года».

5. Пункт 2 статьи 48 изложить в следующей редакции:

«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».

6. Статью 50 изложить в следующей редакции:

«Статья 50. Регистрация коллективного договора, соглашения

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 Правительством Приднестровской Молдавской Республики исполнительному органу государственной власти, осуществляющему надзор за соблюдением трудового законодательства Приднестровской Молдавской Республики. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению».

7. Статью 62 изложить в следующей редакции:

«Статья 62. Выдача копий документов, связанных с работой

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее 5 (пяти) рабочих дней со дня подачи этого заявления, а по письменному заявлению гражданина, ранее состоявшего в трудовых отношениях с данным работодателем, – не позднее 10 (десяти) рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику 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; справки о заработной плате, начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и представляться безвозмездно».

8. Пункт 3 статьи 66 изложить в следующей редакции:

«3. Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, а также в отношении дистанционных работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше 5 (пяти) дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной».

9. Наименование статьи 74 изложить в следующей редакции:

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

10. Часть первую статьи 74 изложить в следующей редакции:

«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».

11. В части второй статьи 74 слова «2 (два) месяца» заменить словами «1 (один) месяц».

12. Пункт 5 статьи 80 изложить в следующей редакции:

«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».

13. Часть четвертую статьи 84-1 изложить в следующей редакции:

«В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку (при ее наличии). 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».

14. Пункт 1 статьи 93 изложить в следующей редакции:

«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. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю 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 действующим законодательством Приднестровской Молдавской Республики».

15. Статью 93 дополнить пунктом 1-1 следующего содержания:

«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 действующим 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».

16. В пункте 6 статьи 99 слова «120 (ста двадцати)» заменить словами «250 (двухсот пятидесяти)».

17. В пункте 4 статьи 103 слова «1 (один) месяц» заменить словами «2 (две) недели».

18. Пункт 1 статьи 108 дополнить частью второй следующего содержания:

«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 (четырёх) часов».

19. Пункт 1 статьи 122 изложить в следующей редакции:

«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. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 (шести) месяцев».

20. В пункте 2 статьи 122 слово «одинадцати» заменить словами «6 (шести)».

21. Подпункт г) пункта 2 статьи 128 изложить в следующей редакции:

«г) работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака работника (сына или дочери работника), смерти близких родственников, супруга (супруги) – до 5 (пяти) календарных дней».

22. Пункт 6 статьи 136 изложить в следующей редакции:

«6. Заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором, или трудовым договором».

23. Пункт 1 статьи 140 изложить в следующей редакции:

«1. При прекращении трудового договора 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».

24. Статью 150 дополнить предложением следующего содержания:

«При этом дополнительное время отдыха должно быть использовано не позднее 12 (двенадцати) месяцев после окончания того года, в котором осуществлялась сверхурочная работа».

25. Пункт 3 статьи 151 изложить в следующей редакции:

«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».

26. Пункт 2 статьи 165 изложить в следующей редакции:

«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».

27. Дополнить Кодекс статьей 165-1 следующего содержания:

«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

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».

28. Пункт 2 статьи 176 дополнить подпунктом ж) следующего содержания:

«ж) инвалидам».

29. Пункт 2 статьи 177 изложить в следующей редакции:

«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».

30. Статью 191 изложить в следующей редакции:

«Статья 191. Снятие дисциплинарного взыскания

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».

31. Пункт 3 статьи 200 изложить в следующей редакции:

«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».

32. Пункт 8 статьи 206 исключить.

33. Пункт 11 статьи 206 исключить.

34. В подпункте д) пункта 1 статьи 207 слова «и порядка подтверждения соответствия (сертификации, государственной экспертизы условий труда) проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда на тяжелых работах, на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда» исключить.

35. Статью 213-1 исключить.

36. Части третью и четвертую пункта 1 статьи 213-2 исключить.

37. В подпункте з) статьи 216 слова «организациями, осуществляющими государственную экспертизу условий труда» с последующей запятой исключить.

38. Пункт 1 статьи 272 после слов «юридического лица» дополнить словами «либо учредителя государственного (муниципального) учреждения» с последующей запятой.

39. Подпункт б) статьи 274 после слов «юридического лица» дополнить словами «либо учредителем государственного (муниципального) учреждения» с последующей запятой.

40. В пункте 1 статьи 282 слова «11 (одиннадцати)» заменить словами «6 (шести)».

41. Раздел 12 дополнить главой 49-1 следующего содержания:
«Глава 49-1. Особенности регулирования труда дистанционных работников

Статья 308-1. Общие положения

1. Дистанционной работой 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 общего пользования, в том числе глобальной сети Интернет.

2. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

3. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

4. В случае, если трудовым договором предусмотрено взаимодействие дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя путем обмена электронными документами, используются электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики. Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять в форме электронного документа подтверждение

получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе.

5. В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, дистанционный работник может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

6. В случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, представить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник может сделать это в форме электронного документа, если иное не установлено законом.

7. Для обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также пособиями гражданам, имеющим детей, 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.

8. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 настоящего Кодекса), работодатель не позднее 10 (десяти) рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии по почте заказным письмом с уведомлением или, если это указано в заявлении, в форме электронного документа.

Статья 308-2. Особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе

1. Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

2. В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее 3 (трех) календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.

3. При заключении трудового договора о дистанционной работе 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 направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

4. Ознакомление лица, заключающего трудовой договор о дистанционной работе, с документами, предусмотренными пунктом 3 статьи 68 настоящего Кодекса, может осуществляться путем обмена электронными документами.

5. По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника, а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе, указанный в пункте 2 настоящей статьи.

6. Дистанционный работник предоставляет работодателю трудовую книжку лично или направляет ее по почте заказным письмом с уведомлением, в случае, если по соглашению сторон сведения о дистанционной работе будут вноситься в трудовую книжку дистанционного работника.

7. В трудовом договоре о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (пункт 4 статьи 57 настоящего Кодекса), может предусматриваться дополнительное условие об обязанности дистанционного работника использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

Статья 308-3. Особенности организации и охраны труда дистанционных работников

1. Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-

технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе.

2. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников 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 и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

Статья 308-4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника

1. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

2. Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с настоящим Кодексом и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 308-5. Особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе

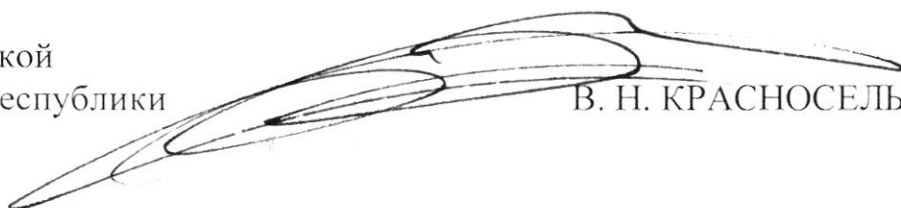
1. Расторжение трудового договора о дистанционной работе производится по основаниям, предусмотренным статьей 77 настоящего Кодекса.

2. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе».

42. В подпункте ж) пункта 1 статьи 337 слова «при наличии заключения государственной экспертизы условий труда» исключить.

Статья 2. Настоящий Закон вступает в силу по истечении 7 (семи) дней после дня официального опубликования.

Президент
Приднестровской
Молдавской Республики



В. Н. КРАСНОСЕЛЬСКИЙ

г. Тирасполь
20 октября 2020 г.
№ 168-ЗИД-VI