



ВЕРХОВНЫЙ СОВЕТ
ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Закон
Приднестровской Молдавской Республики

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

Принят Верховным Советом
Приднестровской Молдавской Республики

8 сентября 2021 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); от 9 октября 2020 года № 160-ЗИ-VI (САЗ 20-41); от 20 октября 2020 года № 168-ЗИД-VI (САЗ 20-43); от 2 февраля 2021 года № 5-ЗИ-VII (САЗ 21-5); от 8 февраля 2021 года № 9-ЗИ-VII (САЗ 21-6); от 16 июля 2021 года № 154-ЗИ-VII (САЗ 21-28); от 16 июля 2021 года № 155-ЗД-VII (САЗ 21-28); от 22 июля 2021 года № 177-ЗИ-VII (САЗ 21-29); от 29 июля 2021 года № 210-ЗИ-VII (САЗ 21-30), следующие изменения и дополнение.

1. Пункт 3 статьи 66 изложить в следующей редакции:

«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)».

2. В пункте 1 статьи 82 слова «2 (два) месяца» заменить словами «1 (один) месяц».

3. Статьи 308-1–308-5 изложить в следующей редакции:

«Статья 308-1. Общие положения

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

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

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 либо гражданином, 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 дистанционному работнику не позднее 5 (пяти) рабочих дней со дня подачи указанного заявления, а гражданину, ранее состоявшему в трудовых отношениях с данным работодателем и выполнявшему трудовую функцию дистанционно, – не позднее 10 (десяти) 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 работника (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

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. Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы».

4. Главу 49-1 дополнить статьями 308-6–308-9 следующего содержания:

«Статья 308-6. Особенности организации труда дистанционных работников

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. При этом 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

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

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, более 2 (двух) рабочих дней подряд 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

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».

Статья 2. Настоящий Закон вступает в силу по истечении 30 (тридцати) дней со дня официального опубликования.

Президент
Приднестровской
Молдавской Республики



В. Н. КРАСНОСЕЛЬСКИЙ

г. Тирасполь
21 сентября 2021 г.
№ 220-ЗИД-VII