**Modificari în Codul Muncii**

Conform Monitorului Oficial din 31 iulie 2020, a fost publicată Legea nr.115 din 09.07.2020 pentru modificarea [Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=121610&lang=ro" \t "_blank).

În conformitate cu Legea nr.115 din 09.07.2020, în Codul muncii s-au făcut următoarele modificări:

1. Cu privire la durata muncii în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare s-a stabilit că *la unitățile cu flux continuu și la unele lucrări cu regim de muncă neîntrerupt, care nu permit reducerea duratei zilei de muncă (schimbului) din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare, ora/orele de muncă care nu pot fi reduse se consideră muncă suplimentară*.

2. Cu privire la munca de noapte, s-au stabilit următoarele prevederi:  
- *Salariații care urmează să fie transferați la munca permanentă de noapte, înainte de transfer, sunt supuși unui examen medical din contul angajatorului*.  
- *Salariații cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical urmează a fi transferați la o muncă de zi pentru care sunt calificați, cu respectarea prevederilor art. 74*.

3. *Se admite ca în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă să fie prevăzută posibilitatea de a compensa orele de muncă suplimentară cu ore libere, cu acordul scris al părților. În acest caz, orele libere vor fi acordate în decurs de 30 de zile de la prestarea muncii suplimentare.*

4. Cu privire la pauza de masă şi repausul zilnic, s-au stabilit următoarele prevederi:  
- *Durata pauzei de masă și momentul acordării acesteia se stabilesc în regulamentul intern al unității, în contractul colectiv de muncă****sau în contractul individual de muncă****. Pauzele de masă, cu excepțiile prevăzute în regulamentul intern al unității, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă, nu se includ în timpul de muncă.*  
- *Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfîrşitul programului de muncă într-o zi şi începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decît****11 ore consecutive.***

5. *Pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu care nu poate fi mai mică decît****mărimea salariului mediu pentru perioada respectivă****.*

6. Cu privire la concediile pentru salariaţii care au adoptat copii nou-născuţi sau i-au luat sub tutelă s-a stabilit că *salariatului care intenționează să adopte un copil i se acordă, în baza unei cereri scrise, concediu neplătit pe durata încredințării copilului adoptabil, care nu va depăși 90 de zile calendaristice*.

7. Cu privire la garanţiile şi compensaţiile acordate salariaţilor care îmbină munca cu studiile în instituţiile de învăţămînt superior şi mediu de specialitate, s-au stabilit următoarele prevederi:  
- Salariaților trimiși de către angajator la programe de studii acreditate în condițiile legii în cadrul învățământului profesional tehnic, superior de licență sau superior de master cu frecvență redusă li se stabilește durata redusă a timpului de muncă, li se acordă concedii suplimentare, cu menținerea integrală sau parțială a salariului mediu, și alte înlesniri, în modul stabilit de Guvern.  
- Salariaților care, din proprie inițiativă, s-au înmatriculat la programe de studii acreditate în condițiile legii în cadrul învățământului profesional tehnic, superior de licență sau superior de master cu frecvență redusă li se acordă anumite garanții și compensații în modul prevăzut de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.

8. Cu privire la garanţiile în caz de încetare a contractului individual de muncă s-a stabilit că *angajatorul este obligat să preavizeze salariatul, prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre), sub semnătură, despre intenţia sa de a desface contractul individual de muncă încheiat pe o durată nedeterminată sau determinată,****cu 14 zile calendaristice înainte – în caz de concediere din motivul deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă (art. 86 alin. (1) lit. y1) și art. 301 alin. (1) lit. c))***.