



# **MODIFICĂRILE și COMPLETĂRILE la CODUL MUNCII 2022**

**I. Legea pentru modificarea unor acte normative, nr. 175 din 11-11-2021**

Publicat: 10-12-2021 în Monitorul Oficial Nr. 302-306 art. 431 (în vigoare din 10.01.2022)

**II. Legea pentru modificarea unor acte normative, nr. 4 din 21-01-2022**

Publicat: 11-02-2022 în Monitorul Oficial Nr. 40-44 art. 47 (în vigoare din 11.03.2022)

**III. Legea pentru modificarea unor acte normative, nr. 46 din 10-03-2022**

Publicat: 25-03-2022 în Monitorul Oficial Nr. 80-87 art. 130 (în vigoare din 25.04.2022)

**IV. Legea pentru pentru modificarea unor acte normative, nr. 107 din 21-04-2022**

Publicat: 13-05-2022 în Monitorul Oficial Nr. 141-150 art. 254 (în vigoare din 13.05.2022)

**V. Legea pentru modificarea unor acte normative, nr. 156 din 09.06.2022**

Publicat: 01-07-2022 în Monitorul Oficial Nr. 194-200 art. 358 (în vigoare din 01.07.2022)

**VI. Legea pentru modificarea unor acte normative, nr. 243 din 28-07-2022**

Publicat: 26-08-2022 în Monitorul Oficial Nr. 267-273 art. 562 (în vigoare din 26.08.2022)

**VII. Legea pentru modificarea unor acte normative, nr. 259 din 26-08-2022**

Publicat: 02-09-2022 în Monitorul Oficial Nr. 274-277 art. 573 (în vigoare din 01.09.2022)

# MODIFICĂRILE și COMPLETĂRILE la CODUL MUNCII 2022

## I. Legea pentru modificarea unor acte normative, nr. 175 din 11-11-2021

Publicat: 10-12-2021 în Monitorul Oficial Nr. 302-306 art. 431 (în vigoare din 10.01.2022)



## Articolul 1 – Noțiuni principale

1. Articolul 1 se completează cu două noțiuni noi cu următorul cuprins:

*„formă scrisă* – informația (certificat, document, contract și altele) expusă cu litere, cifre, semne grafice pe suport de hârtie sau în format electronic; înscrisul olograf pe suport de hârtie; informația transmisă prin fax ori prin alte mijloace de comunicație, inclusiv prin mijloace electronice, care permit citirea informației;

*confirmarea recepționării/inștiințării* – se consideră că recepționarea/inștiințarea este confirmată după îndeplinirea cel puțin a uneia dintre următoarele condiții, oricare dintre acestea fiind îndeplinită mai întâi:

a) notificarea este predată destinatarului;

b) notificarea este predată la adresa poștală indicată de destinatar în acest scop ori, în lipsa acesteia, la sediul destinatarului persoană juridică sau la domiciliul destinatarului persoană fizică;

c) notificarea este transmisă prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicare individuală, când poate fi accesată de către destinatar, inclusiv potrivit regulilor de expediere și recepționare a documentului electronic prevăzute de legislație;

d) notificarea este pusă în orice alt fel la dispoziția destinatarului într-un loc și într-un mod care fac posibil, în mod rezonabil, accesul destinatarului fără întârziere.”

2. La articolul 48 alineatul (1), cuvintele „ambele semnate de angajator” se substituie cu cuvintele „semnate de angajator cu semnătură **electronică sau cu semnătură olografă**”.

*Legea nr. 175/2021 (Monitorul Oficial Nr. 302-306 din 10.12.2021)*

3. La articolul 56 (*Încheierea contractului individual de muncă*), alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(3) Contractul individual de muncă se **semnează** de către părți:

a) fie cu **semnătură olografă** – în două exemplare, dintre care un exemplar se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator;

b) fie cu **semnătură electronică avansată calificată** – în cazul în care părțile contractului individual de muncă au convenit încheierea acestuia prin schimb de documente electronice.”

4. La articolul 58 (*Forma și începutul acțiunii contractului individual de muncă*), alineatul (1), după cuvintele „sub semnătură” se introduce textul „**sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării**”.

5. La articolul 65 (*Perfectarea documentelor la angajare*), alineatul (2), după cuvintele „sub semnătură” se introduce textul „sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării”.

6. La articolul 68 (*Modificarea contractului individual de muncă*), alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părți, inclusiv cu utilizarea **semnăturii electronice avansate calificate**. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă.”

# MODIFICĂRILE și COMPLETĂRILE la CODUL MUNCII 2022

## II. Legea pentru modificarea unor acte normative, nr. 4 din 21-01-2022

Publicat: 11-02-2022 în Monitorul Oficial Nr. 40-44 art. 47 (în vigoare din 11.03.2022)



## Articolul 62. Interzicerea aplicării perioadei de probă

Se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu:

[...]

f) ~~persoanele cu dizabilități;~~ - **se abrogă.**

[...].



*Legea nr. 4/2022 (Monitorul Oficial Nr. 40-44 din 11.02.2022)*

# MODIFICĂRILE ȘI COMPLETĂRILE la CODUL MUNCII 2022

## III. Legea pentru modificarea unor acte normative, nr. 46 din 10-03-2022

Publicat: 25-03-2022 în Monitorul Oficial Nr. 80-87 art. 130 (în vigoare din 25.04.2022)



## Codul muncii, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 10 (*Drepturile și obligațiile angajatorului*), alineatul (1) se completează cu litera c<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:

„c<sup>1</sup>) să ofere salariaților care au copii cu vârsta de până la 3 ani servicii de îngrijire a acestora”.

2. Codul se completează cu articolul 252<sup>2</sup> cu următorul cuprins:

„**Articolul 252<sup>2</sup>.** Servicii de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani

În vederea asigurării reconcilierii vieții profesionale cu cea de familie, angajatorul **poate oferi** salariaților **servicii de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani**, conform cadrului normativ aprobat de Guvern.”



*Legea nr. 46/2022 (Monitorul Oficial Nr. 80-87 din 25.03.2022)*

# MODIFICĂRILE și COMPLETĂRILE la CODUL MUNCII 2022

## IV. Legea pentru pentru modificarea unor acte normative, nr. 107 din 21-04-2022

Publicat: 13-05-2022 în Monitorul Oficial,  
Nr. 141-150 art. 254 (în vigoare din 13.05.2022)



**Articolul 128 (*Salariul*)** se completează cu alineatele (2<sup>1</sup>)–(2<sup>4</sup>) cu următorul cuprins:

„(2<sup>1</sup>) **Angajatorul este obligat să asigure egalitatea de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală.**”

(2<sup>2</sup>) Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care:

- a) **gradul** de răspundere;
- b) **nivelul** de calificare și experiența;
- c) **efortul** și natura sarcinilor implicate;
- d) **condițiile** de muncă.

(2<sup>3</sup>) Angajatorii întreprinderilor mijlocii și mari sunt obligați să informeze **periodic**, dar nu mai rar decât o dată pe an (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții lor cu privire la **diferența de gen de salarizare pe categorie de salariați și de funcții.**

(2<sup>4</sup>) Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația privind **criteriile utilizate pentru sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare, aplicat în unitate.**”

*Legea nr. 107/2022 (Monitorul Oficial Nr. 141-150 din 13.05.2022)*

# MODIFICĂRILE ȘI COMPLETĂRILE la CODUL MUNCII 2022

## V. Legea pentru modificarea unor acte normative, nr. 156 din 09.06.2022

Publicat: 01-07-2022 în Monitorul Oficial Nr. 194-200 art. 358 (în vigoare din 01.07.2022)

În cuprinsul Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, cu modificările ulterioare, sintagma „Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale”, la orice formă gramaticală, se substituie cu sintagma „**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**” la forma gramaticală corespunzătoare.



MINISTERUL MUNCII  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AL REPUBLICII MOLDOVA

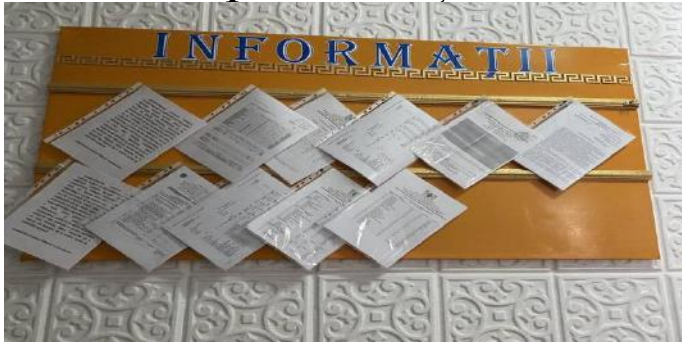
# MODIFICĂRILE și COMPLETĂRILE la CODUL MUNCII 2022

## VI. Legea pentru modificarea unor acte normative, nr. 243 din 28-07-2022

Publicat: 26-08-2022 în Monitorul Oficial Nr. 267-273 art. 562 (în vigoare din 26.08.2022)



- **Articolul 33** (*Acțiunea contractului colectiv de muncă*) se completează cu alineatul (5<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:  
„(5<sup>1</sup>) În cazul intentării procedurii de insolvabilitate a unității, contractul colectiv de muncă, încheiat anterior intentării acestei proceduri, **continuă a produce efecte pe întreaga perioadă de valabilitate a acestuia**. Modificarea, completarea contractului în vigoare sau încheierea unui nou contract colectiv de muncă la unitatea aflată în proces de insolvabilitate se face numai prin acordul comun al părților.”
- La **articolul 34** (*Modificarea și completarea contractului colectiv de muncă*), alineatul (2) va avea următorul cuprins:  
„(2) Orice modificare sau completare a contractului colectiv de muncă urmează a fi adusă la cunoștința salariaților unității de către angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data operării, printr-un:
  - a) anunț transmis prin **poșta electronică** sau prin alt mijloc de comunicare, ce poate fi accesat de către fiecare salariat; și/sau
  - b) **anunț public plasat pe pagina web** a unității, după caz; și/sau
  - c) **anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității**, inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia.”



*Legea nr. 243/2022 (Monitorul Oficial Nr. 267-273 din 26.08.2022)*

- **Codul se completează cu articolul 53<sup>1</sup> cu următorul cuprins:**

**„Articolul 53<sup>1</sup>. Clauza de neconcurență**

(1) Părțile pot negocia o clauză de neconcurență prin care **salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului individual de muncă să nu presteze**, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care **se află în concurență** cu cea prestată la angajatorul său, pe perioada negociată de părți, dar **nu mai mult de 1 an**. Pe parcursul acestei perioade, angajatorul îi achită salariatului **o indemnizație lunară**, a cărei mărime va fi negociată de salariat și angajator, dar care **nu va fi mai mică de 50% din salariul mediu lunar al salariatului**.

(2) O clauză de neconcurență care interzice salariatului în totalitate exercitarea profesiei sale (conform diplomelor sale de studii) va fi considerată **nulă**. Clauza de neconcurență trebuie să **prevadă expres aria geografică** a unităților administrativ-teritoriale pentru care se aplică, **activitățile** pentru care este valabilă, **perioada** pentru care își produce efectele, **cuantumul indemnizației** de neconcurență lunară, **termenele și modul de plată** a acesteia.

(3) Pentru **încălcarea** clauzei de neconcurență, **salariatul urmează să restituie indemnizația** primită și să recupereze angajatorului prejudiciul cauzat.

(4) Dacă părțile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurență, cu condiția **notificării și a plății a 3 indemnizații lunare**, angajatorul poate înceta **unilateral** clauza de neconcurență. Notificarea de încetare va produce efecte numai pentru viitor.

(5) Dacă părțile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurență, cu condiția **notificării în formă scrisă**, salariatul poate înceta clauza de neconcurență **în cazul în care angajatorul întârzie, cel puțin cu o lună**, achitarea indemnizației.

(6) Prezentul articol nu aduce atingere dispozițiilor privind obligația de neconcurență a administratorului persoanei juridice, stabilite în Codul civil.”

*Legea nr. 243/2022 (Monitorul Oficial Nr. 267-273 din 26.08.2022)*

- **Articolul 55 (Contractul individual de muncă pe durată determinată)** se completează cu alineatele (3) și (4) cu următorul cuprins:

„(3) Între aceleași părți se pot încheia **succesiv**, pe o durată determinată, **cel mult 3 contracte** individuale de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la alin. (1) lit. a), b), c<sup>1</sup>) și h), care cumulativ nu **vor depăși 60 de luni**.

(4) Contractele individuale de muncă cu o durată determinată **se vor considera a fi încheiate succesiv** dacă între acestea există **un interval de timp mai mic de 3 luni**.”



*Legea nr. 243/2022 (Monitorul Oficial Nr. 267-273 din 26.08.2022)*

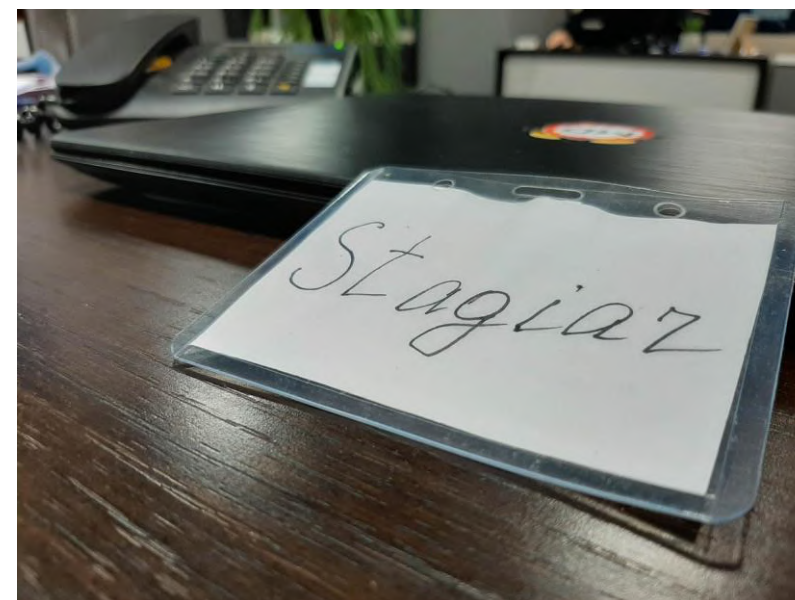


- La **articolul 60 (Perioada de probă)** alineatul (1), primul enunț va avea următorul cuprins: „Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia **i se poate stabili** o perioadă de probă de cel mult **6 luni.**”

- La **articolul 62 (Interzicerea aplicării perioadei de probă)**, litera c) va avea următorul cuprins:

„c) persoanele angajate prin concurs, + **în temeiul unor legi speciale dacă acestea nu prevăd altfel<sup>1</sup>.**”

## Испытательный срок



*Legea nr. 243/2022 (Monitorul Oficial Nr. 267-273 din 26.08.2022)*

- **Articolul 84 (Nulitatea contractului individual de muncă)** se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins:

„(6) Salariatul care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă declarat **nul** are dreptul la remunerare **pentru munca prestată.**”



- La **articolul 85 (Demisia)**, alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(3) După expirarea termenelor indicate la alin. (1), (2) și (4<sup>1</sup>), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului **în termenele prevăzute la art. 143** și să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.”



*Legea nr. 243/2022 (Monitorul Oficial Nr. 267-273 din 26.08.2022)*

- La **articolul 86 (Concedierea)**, litera e) va avea următorul cuprins:

„e) constatarea îndeplinirii **nesatisfăcătoare**, în mod **repetat**, pe parcursul **unui an**, a **indicatorilor de performanță individuală**. Concedierea poate fi dispusă **numai după evaluarea prealabilă** a salariatului conform **procedurii** de evaluare stabilite prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern al unității, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de prezenta lege, cu **condiția** că angajatorul a dat salariatului **instrucțiuni** corespunzătoare, a **transmis un avertisment în scris** și a oferit salariatului o **perioadă rezonabilă** de timp **pentru îmbunătățire**;”.



*Legea nr. 243/2022 (Monitorul Oficial Nr. 267-273 din 26.08.2022)*

- La **articolul 90 (Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu)** alineatul (2), litera a) va avea următorul cuprins:

„a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care **nu va depăși 12 salarii medii lunare** ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu;”.



- La **articolul 101 (Munca în schimburi)**, alineatul (5) va avea următorul cuprins:

„(5) Programul muncii în schimburi se aduce la cunoștința salariaților cu **cel puțin 14 zile înainte** de punerea lui în aplicare.”



**PROGRAM DE LUCRU**  
(actualizat)

- La **articolul 104 (Munca suplimentară)**:

alineatul (5) va avea următorul cuprins:

„(5) La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limita a **240 de ore** într-un an calendaristic.”

articolul se completează cu alineatul (5<sup>1</sup>) cu următorul cuprins:

„(5<sup>1</sup>) Durata **maximă** a timpului de muncă a salariaților **nu poate depăși 48 de ore pe săptămână**, inclusiv orele de muncă **suplimentară**. Ca excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele de muncă suplimentară, **poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână** cu condiția ca media orelor de muncă, calculate pe o **perioadă de referință de 4 luni calendaristice**, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.”

la alineatul (8), după cuvintele „ore libere” se introduce cuvântul „**plătite**”.



# MUNCA SUPLIMENTARĂ

*Legea nr. 243/2022 (Monitorul Oficial Nr. 267-273 din 26.08.2022)*

Codul se completează cu articolele 113<sup>1</sup> și 114<sup>1</sup> cu următorul cuprins:

**„Articolul 113<sup>1</sup>. Anul de muncă pentru care se acordă concediul de odihnă anual**

(1) Anul de muncă pentru care se acordă concediul de odihnă anual constituie **12 luni calendaristice de la data angajării salariatului.**

(2) Calcularea vechimii în muncă care se include într-un an de muncă se efectuează conform art. 114.”

**„Articolul 114<sup>1</sup>. Modul de calculare a duratei concediului de odihnă anual proporțional timpului lucrat într-un an de muncă**

(1) Durata concediului de odihnă anual proporțional timpului lucrat într-un an de muncă se calculează prin **înmulțirea** duratei concediului pentru o lună cu **numărul de luni complete lucrate** în anul respectiv de muncă.

(2) Zecimile obținute la calcularea duratei concediului de odihnă anual proporțional timpului lucrat într-un an de muncă, egale cu 0,5 și mai mult, sunt rotunjite **până la o zi**, iar mai puțin de 0,5 sunt excluse din calcul.

(3) Calculul lunilor complete lucrate într-un an de muncă se efectuează după cum urmează:

a) se calculează zilele lucrate într-un an de muncă;

b) suma obținută este împărțită la numărul mediu lunar de zile lucrătoare pe an;

c) soldul de zile, care constituie 15 și mai multe zile calendaristice, este **rotunjit până la o lună completă**;

d) pentru soldul de zile de la 6 la 14 zile calendaristice, salariatului i se va acorda **1 zi de concediu.**”

- **Articolul 124 (Concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului)** se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins:

„(6) Salariatul are dreptul la revenirea din concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani înainte de expirarea termenului stabilit în cererea indicată la alin. (2) sau (4), **anunțând** despre aceasta angajatorul, printr-o **cerere scrisă**, cu **15 zile lucrătoare înainte.**”

- **Articolul 126 (Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani)** se completează cu alineatul (5) cu următorul cuprins:

„(5) Salariatul poate reveni din concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului înainte de termenul stabilit în cererea indicată la alin. (2), **anunțând** despre acest lucru angajatorul, printr-o **cerere scrisă**, cu **15 zile lucrătoare înainte.**”



- **Articolul 141 (Formele de plată a salariului)** va avea următorul cuprins:

**„Articolul 141. Formele de plată a salariului**

(1) Salariul se plătește în monedă națională. În cazul desfășurării de către salariat a activității în străinătate, salariul poate fi plătit în moneda prevăzută în contractul individual de muncă.

(2) În contractul individual de muncă părțile pot conveni asupra cuantumului salariului în valută străină, cu achitarea în monedă națională la un curs de schimb al leului moldovenesc agreat de părți care nu poate fi mai mic de cursul oficial de schimb al leului moldovenesc stabilit de Banca Națională a Moldovei, valabil la data de plată.

(3) Plata salariului poate fi efectuată atât în numerar, cât și prin virament la contul salariatului, deschis la prestatorul de servicii de plată, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului.

(4) Plata salariului în natură este interzisă.”



*Legea nr. 243/2022 (Monitorul Oficial Nr. 267-273 din 26.08.2022)*

- La **articolul 142 (Termenele, periodicitatea și locul de plată a salariului)** alineatul (1), după cuvintele „locul de muncă al salariatului” se introduce textul „**sau se transferă la contul acestuia, deschis la prestatorul de servicii de plată**”.

- **Articolul 157 (Retribuirea muncii suplimentare)** se completează cu alineatul (2<sup>2</sup>) cu următorul cuprins:

„(2<sup>2</sup>) Pentru munca **suplimentară** prestată în conformitate cu art. 104 alin. (8), salariatul primește **plata ordinară** stabilită pe unitate de timp și **un număr de ore libere, remunerate** conform salariului de bază, egal cu numărul de ore de muncă suplimentară prestată.”

*Legea nr. 243/2022 (Monitorul Oficial Nr. 267-273 din 26.08.2022)*



• La **articolul 184 (Garanții în caz de încetare a contractului individual de muncă)** alineatul (1), litera b) va avea următorul cuprins:

„b) cu o **lună** înainte – în caz de **concediere** în legătură cu constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală, conform procedurii de evaluare implementate de către angajator în temeiul art. 86 alin. (1) lit. e);”.



**Ce drepturi ai când  
ești concediat**



- Titlul VII se completează cu capitolul III cu următorul cuprins:

### **„Capitolul III**

## **EVALUAREA PERFORMANȚEI INDIVIDUALE**

### **A SALARIATULUI**

**Articolul 211<sup>2</sup>.** Domeniul de aplicare a evaluării performanței individuale a salariatului

(1) Evaluarea periodică a performanței individuale a salariatului reprezintă **procedura de evaluare a personalului**, prin care se determină nivelul de **îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală**, în vederea aprecierii rezultatelor obținute, identificării necesităților de dezvoltare profesională, luării deciziilor privind cariera salariatului, și se aplică categoriilor de personal pasibile evaluării, în conformitate cu decizia angajatorului.

(2) Etapele și procedurile evaluării performanței individuale a salariatului se specifică în **regulamentul intern al unității**.

(3) Emiterea ordinului de stabilire a perioadei de evaluare a performanței individuale, informarea salariatului și aprobarea listei evaluatorilor țin de atribuția angajatorului.

- Titlul VII se completează cu capitolul III cu următorul cuprins:

**„Capitolul III**  
**EVALUAREA PERFORMANȚEI INDIVIDUALE**  
**A SALARIATULUI**

[...]

**Articolul 211<sup>3</sup>.** Indicatorii de performanță individuală a salariatului

(1) **Indicatorii de performanță individuală** se stabilesc de către angajatorul salariatului **după consultarea acestuia** și se aduc la cunoștința salariatului în **formă scrisă**.

(2) Indicatorii de performanță individuală se stabilesc **nu mai des decât o dată la 3 luni** și trebuie să fie **rezonabil de apropiați** de cei formulați pentru ceilalți salariați care ocupă funcții **similare**, au **același nivel de experiență** și pregătire profesională. Indicatorii vor corespunde următoarelor cerințe:

a) să fie **specifci atribuțiilor** salariatului, care sunt menționate în contractul individual de muncă;

b) să fie **măsurabili** – să aibă o formă concretă de realizare;

c) să reflecte **termenele de îndeplinire**;

d) să fie **realizabili** – să poată fi îndepliniți în termenele de realizare prevăzute și cu resursele alocate.

*Legea nr. 243/2022 (Monitorul Oficial Nr. 267-273 din 26.08.2022)*

- Titlul VII se completează cu capitolul III cu următorul cuprins:

**„Capitolul III**  
**EVALUAREA PERFORMANȚEI INDIVIDUALE**  
**A SALARIATULUI**

[...]

**Articolul 211<sup>4</sup>.** Evaluarea performanței individuale a salariatului

- (1) Evaluarea performanței individuale a salariatului constă în **compararea rezultatelor** activității acestuia cu indicatorii de performanță individuală stabiliți și în acordarea unui calificativ de performanță.
- (2) Procedura de evaluare a performanței individuale va prevedea **cel puțin 3 calitative de performanță distincte**, corelate cu nivelul de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în conformitate **cu grila stabilită în regulamentul intern al unității**.
- (3) Calificativul „**nesatisfăcător**” se atribuie nivelului minim de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în conformitate cu prevederile regulamentului intern al unității.
- (4) Evaluarea performanței individuale este o procedură care se realizează **periodic**, periodicitatea desfășurării acesteia fiind stabilită în regulamentul intern al unității. Evaluarea se va desfășura **nu mai des decât o dată la 3 luni**, iar durata totală a procedurii de evaluare **nu va depăși o lună** de la data inițierii acesteia până la data aducerii la cunoștința salariatului a rezultatelor evaluării.
- (5) Salariatul este **informat, în formă scrisă**, cu privire la **inițierea** procedurii de evaluare **cu cel puțin 5 zile înainte**.
- (6) Evaluarea performanței individuale a salariatului se realizează de către **conducătorul nemijlocit** al acestuia sau de către o **comisie de evaluare** constituită în acest scop de către angajator.
- (7) Salariatul are dreptul de a oferi **explicații** privind îndeplinirea indicatorilor de performanță individuală stabiliți.

*Legea nr. 243/2022 (Monitorul Oficial Nr. 267-273 din 26.08.2022)*

- Titlul VII se completează cu capitolul III cu următorul cuprins:

**„Capitolul III**  
**EVALUAREA PERFORMANȚEI INDIVIDUALE**  
**A SALARIATULUI**

[...]

**Articolul 211<sup>5</sup>.** Rezultatele evaluării performanței individuale și **contestarea** rezultatelor

(1) Rezultatele evaluării performanței individuale, inclusiv calificativul acordat și motivarea acordării acestuia, **se aduc la cunoștința salariatului, în formă scrisă**, și pot fi **contestate** de cel din urmă la angajator **în decurs de 5 zile lucrătoare** din momentul aducerii la cunoștință a rezultatelor evaluării.

(2) **Angajatorul examinează contestația în decurs de 10 zile lucrătoare** din momentul recepționării acesteia și informează salariatul, în formă scrisă, privind decizia sa pe marginea contestației. În cazul în care nu este de acord cu decizia angajatorului, salariatul poate **contesta** această decizie în **instanța de judecată** în termen de **30 de zile de la data prezentării în scris** de către angajator a deciziei sale pe marginea contestației.

(3) Rezultatele evaluării performanței individuale se iau **în considerare la luarea deciziilor** de către angajator privind **promovarea, concedierea, necesitatea instruirii și stimularea financiară** sau nonfinanciară a salariatului.”

• La articolul 301 (Temeiuri suplimentare de încetare a contractului individual de muncă încheiat cu cadrele didactice și cu cadrele din organizațiile din sfera științei și inovării), alineatul (1):

~~—(1) Pe lângă temeiurile generale prevăzute de prezentul cod, contractul individual de muncă încheiat cu cadrele didactice poate înceta pe următoarele temeiuri suplimentare:~~

~~a) încălcare gravă, repetată pe parcursul unui an, a statutului instituției de învățământ (art.86 alin.(1) lit.1));~~

~~b) aplicare, chiar și o singură dată, a violenței fizice sau psihice față de discipoli (art.86 alin.(1) lit.n)).~~

~~c) stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă. - se abrogă.~~

# **MODIFICĂRILE și COMPLETĂRILE la CODUL MUNCII 2022**

## **VII. Legea pentru modificarea unor acte normative, nr. 259 din 26-08-2022**

Publicat: 02-09-2022 în Monitorul Oficial Nr. 274-277 art. 573 (în vigoare din 01.09.2022)



## **Codul muncii se modifică după cum urmează:**

1. La articolul 129 (*Garanțiile de stat în domeniul salarizării*), textul „cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real,” se exclude.
2. Articolul 134 (*Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real*) se abrogă.
3. La articolul 136<sup>1</sup> (*Sisteme netarifare de salarizare*) alineatul (4), cuvintele „cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real” se substituie cu cuvintele „salariul minim”.
4. Articolul 144 (*Plata prioritară a salariului*) se completează cu alineatul (4) cu următorul cuprins:  
„(4) În cazul insolvabilității unității, plățile de compensare, garantate salariaților și calculate (recalculate) la data achitării acestora, se achită în mărime nu mai mică decât cuantumul salariului minim, stabilit în conformitate cu legislația în vigoare.”
5. La articolul 157 (*Retribuirea muncii suplimentare*) alineatul (2), cuvintele „cuantumul minim garantat al salariului pe unitate de timp în sectorul real” se substituie cu cuvintele „salariul minim stabilit pe unitate de timp”.

***Legea nr. 259/2022 (Monitorul Oficial Nr. 274-277 din 02.09.2022)***

