

## Încălțările din domeniul raporturilor de muncă, securității și sănătății în muncă, care cad sub incidența Codului contravențional

Nr. d/o	Prevederea legală	Actul normativ	Sanțiunea prevăzută de Codul contravențional
1.	Durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămână.	Codul muncii art. 95, alin.(2)	<b>Art. 55. alin.(1)</b> Încălțarea legislației muncii, manifestată prin:
	Atragerea la muncă suplimentară în alte cazuri decât cele prevăzute la art.104 alin.(2) și (3) se admite cu acordul scris al salariatului și al reprezentanților salariaților.	Codul muncii art. 104, alin.(4)	a) nerespectarea de către angajator a duratei normale a timpului de muncă;
	Unuia dintre părinții (tutorei) care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani i se acordă, pe lîngă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului.	Codul muncii art. 108	b) atragerea la muncă suplimentară, în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare în lipsa acordului scris al salariatului;
	Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații.	Codul muncii art. 112	c) refuzul angajatorului de a acorda pauze suplimentare pentru alimentarea copilului;
	<p>Concediul medical plătit se acordă tuturor salariaților și ucenicilor în baza certificatului medical eliberat potrivit legislației în vigoare.</p> <p>Femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal și concediul postnatal plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art.123 alin.(2) Codul muncii.</p> <p>Concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de art. 124<sup>1</sup> Codul muncii pentru a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut.</p> <p>Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, femeii, precum și persoanelor menționate la art.124 alin.(4), li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, cu menținerea locului de muncă (a funcției). În lipsa locului de muncă anterior (funcției anterioare), persoanelor menționate li se acordă un alt loc de muncă echivalent (funcție echivalentă).</p> <p>Salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a</p>	Codul muncii Capitol IV Concedii sociale art.123 – 127; Capitolul III Garanții și compensații pentru salariații care îmbină munca cu studiile art.172 – 197 <sup>2</sup>	d) refuzul angajatorului de a acorda concedii anuale de odihnă potrivit modului stabilit de lege;
			e) refuzul angajatorului de a acorda concedii sociale, de studii, garantate de lege;

	<p>luat sub tutelă i se acordă un concediu plătit pe o perioadă ce începe din ziua adopției (luării sub tutelă) în baza unei cereri scrise, un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani. Indemnizațiile pentru concediile menționate se plătesc din bugetul asigurărilor sociale de stat. Garanții și compensații sunt acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate.</p>		
	<p>Reținerile din salariu se pot face numai în cazurile prevăzute de Codul muncii și de alte acte normative.</p>	Codul muncii art. 148	f) efectuarea reținerilor neîntemeiate din salariu;
	<p>Garanție – mijloacele, metodele, condițiile prin care se asigură realizarea drepturilor acordate salariaților în domeniul raporturilor de muncă și al altor raporturi sociale legate de acestea. Compensație – drepturile bănești stabilite în scopul compensării cheltuielilor suportate de salariați în legătură cu executarea de către ei a obligațiilor de muncă și a altor obligații prevăzute de legislația în vigoare.</p>	Codul muncii Capitolul VI Garanți și compensații	g) neacordarea garanțiilor și a compensațiilor prevăzute de lege;
	<p>Angajatorul este obligat să elibereze gratuit salariatului în termen de 3 zile lucrătoare, la cererea lui scrisă, un certificat cu privire la munca în cadrul unității respective, în care urmează să se indice specialitatea, calificarea, funcția, durata muncii și cuantumul salariului.</p>	Codul muncii art. 67	h) refuzul angajatorului de a elibera certificatul cu privire la muncă și salariu,
	<p>La achitarea salariului angajatorul informează în scris fiecare salariat despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea și temeiurile reținerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească.</p>	Codul muncii art.142 alin.(3)	<b>se sancționează</b> cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
2.	<p>Necrearea condițiilor de muncă conform prevederilor legislației muncii față de salariații minori, manifestată prin:</p> <p>a) nerespectarea de către angajator a duratei normale a timpului de muncă;</p> <p>b) atragerea la muncă suplimentară, în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare în lipsa acordului scris al salariatului;</p> <p>c) refuzul angajatorului de a acorda pauze suplimentare pentru alimentarea copilului;</p> <p>d) refuzul angajatorului de a acorda concedii anuale de odihnă potrivit modului stabilit de lege;</p> <p>e) refuzul angajatorului de a acorda</p>	Codul Muncii: art. 152	<b>Art. 55, alin. (2)</b> Încălcarea legislației muncii săvârșită asupra minorului se sancționează cu amendă de la 50 la 80 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 100 la 140 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 200 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.

	<p>concedii sociale, de studii, garantate de lege;</p> <p>f) efectuarea reținerilor neîntemeiate din salariu;</p> <p>g) neacordarea garanțiilor și a compensațiilor prevăzute de lege;</p> <p>h) refuzul angajatorului de a elibera certificatul cu privire la muncă și salariu.</p>		
3.	Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă.	Codul muncii art. 58, alin. (1)	<p><b>Art. 55 alin. (3)</b> Încălcarea legislației muncii, manifestată prin:</p> <p>a) prestarea muncii de către o persoană fără a avea încheiat un contract individual de muncă în formă scrisă;</p> <p>b) stabilirea și achitarea unui salariu sub nivelul minim garantat de stat sau stabilit prin contractul colectiv/convenția de muncă;</p> <p>c) neretribuirea muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare și/sau a muncii de noapte;</p> <p>d) neachitarea adaosurilor, a sporurilor, a plăților de compensare, inclusiv a premiilor prevăzute de lege, de regulamentele aprobate de angajator, de contractul colectiv/convenția de muncă, de contractul individual de muncă, se sancționează cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 260 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.</p>
	Garanțiile de stat în domeniul salarizării cuprind salariul minim stabilit de stat, tarifele de stat de salarizare în sectorul bugetar, cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, precum și adaosurile și sporurile cu caracter de compensare, garantate de stat și reglementate de legislația în vigoare. Orice salariat are dreptul la un salariu minim garantat.	Codul muncii art. 129, 131 – 134	
	Angajatorul efectuează retribuirea muncii suplimentare și a compensației pentru munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare.	Codul muncii art. 157, 158	
	Admiterea de către angajator a cazurilor de neachitare a adaosurilor, a sporurilor, a plăților de compensare, inclusiv a premiilor.	Codul muncii art. 155 – 160	
4.	Munca nedeclarată este interzisă.	Codul muncii art. 7 <sup>1</sup> Interzicerea muncii nedeclarate	<p><b>Art. 55<sup>1</sup></b> Utilizarea muncii nedeclarate se sancționează pentru fiecare persoană identificată cu amendă de la 60 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă</p>

			de la 210 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
5.	La achitarea salariului, angajatorul este obligat să informeze în scris fiecare salariat despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea și temeiurile reținerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească, precum și să asigure efectuarea înscrierilor respective în registrele contabile.	Codul muncii art.142, alin. (3), art. 338 alin. (2), lit. c),	<b>Art. 55<sup>2</sup></b> Achitarea salariului sau a altor plăți fără reflectarea acestora în evidența contabilă se sancționează, pentru fiecare persoană identificată, cu amendă de la 400 la 500 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
6.	În cadrul responsabilităților sale, angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, asigurarea informării și instruirii, precum și pentru asigurarea organizării și a mijloacelor necesare. Angajatorul este obligat să vegheze la adaptarea măsurilor prevăzute, ținând seama de schimbarea împrejurărilor, cu scopul de a ameliora situația existentă și evaluarea riscurilor profesionale ce nu pot fi evitate.	Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, art. 10, alin.(3), art.13, lit a)	<b>Art. 55<sup>3</sup>, alin. (1)</b> Încălcarea de către angajator a legislației privind securitatea și sănătatea în muncă, dacă fapta nu constituie infracțiune, manifestată prin:
	Angajatorul este obligat să informeze lucrătorii și/sau reprezentanții acestora despre riscurile profesionale.	Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, art. 10, alin.(5), lit. d)	b) neinformarea salariaților cu privire la riscurile profesionale;
	Angajatorul este obligat să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor sub toate aspectele ce țin de activitatea desfășurată; Angajatorul este obligat să întocmească, în cazul când natura și gradul de risc profesional o necesită, un plan anual de protecție și prevenire care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, care să fie aplicat corespunzător condițiilor de lucru specifice unității.	Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, art. 9 art. 13, lit. f)	c) lipsa în unitatea economică a actelor în domeniul securității și sănătății în muncă, ce trebuie să fie elaborate și/sau deținute de angajator conform legislației în vigoare;
	Angajatorul este obligat să asigure elaborarea instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă, pentru aplicarea actelor normative în domeniu, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă din unitate.	Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, art. 13, lit. h)	d) neasigurarea salariaților cu instrucțiuni și instruirii privind securitatea și sănătatea în muncă;

<p>Angajarea și transferul unor categorii de lucrători la alt lucru se vor face conform avizelor medicale eliberate în temeiul examenelor medicale.</p> <p>Este interzisă utilizarea muncii femeilor gravide, a femeilor care au născut de curînd și a celor care alăptează la lucrări subterane în mine, precum și în orice alte activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, conform cerințelor minime aprobate de Guvern.</p> <p>Este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani la lucrările cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase, la lucrări subterane, precum și la lucrări care pot să aducă prejudicii sănătății sau integrității morale a minorilor (jocurile de noroc, lucrul în localurile de noapte, producerea, transportarea și comercializarea băuturilor alcoolice, a articolelor din tutun, a substanțelor stupefiante și toxice). Nu se admite ridicarea și transportarea manuală de către minori a greutăților care depășesc normele maxime stabilite pentru ei.</p>	<p>Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008,art.21</p> <p>Codul muncii art. 248</p> <p>Codul muncii art. 255</p>	<p>e) atragerea la munci interzise de lege a unor categorii de salariați;</p>
<p>Fiecare lucrător își va desfășura activitatea în conformitate cu pregătirea profesională și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau de îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile sau de omisiunile lui în timpul lucrului.</p>	<p>Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008,art.19</p>	<p>f) admiterea la muncă a salariaților fără pregătire profesională și/sau instruirea necesare în domeniul securității și sănătății în muncă;</p>
<p>Angajatorul este obligat să stabilească pentru lucrători atribuțiile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător posturilor de lucru sau funcțiilor exercitate.</p>	<p>Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, art. 13, lit. g)</p>	<p>g) nerespectarea obligației de stabilire pentru salariați a atribuțiilor ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă;</p>
<p>Angajatorul este obligat să aplice măsuri de crearea și menținerea unor condiții igienice pentru viață și muncă;</p>	<p>Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, art. 10, alin.(3), lit. k)</p>	<p>h) nerespectarea obligației de creare și menținere a condițiilor igienice și sanitare de muncă;</p>
<p>Angajatorul este obligat să acorde gratuit lucrătorilor echipament individual de protecție.</p>	<p>Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, art. 13, lit. v)</p>	<p>i) nerespectarea obligației de acordare gratuită a echipamentului de protecție;</p>
<p>Cheltuielile ce țin de organizarea și efectuarea examenului medical sînt suportate de angajator.</p>	<p>Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, art. 21, alin.(4)</p>	<p>j) neasigurarea condițiilor de efectuare a examenului medical periodic în modul stabilit de lege și, după caz, a testării psihologice</p>

			periodice a salariaților;
	La acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor în cazul unui pericol grav și imediat, angajatorul este obligat de a întreprinde un șir de acțiuni reglementate prin lege.	Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, art. 12	k) nerespectarea obligației de a lua măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor;
	Angajatorul are obligații: să asigure funcționarea permanentă și corespunzătoare a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsurare și de control, precum și a instalațiilor de captare, de reținere și de neutralizare a substanțelor nocive degajate în timpul proceselor tehnologice.	Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, art. 13, lit. o)	l) nerespectarea obligației de a asigura funcționarea permanentă și corespunzătoare a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsurare și de control, precum și a instalațiilor de captare, de reținere și de neutralizare a substanțelor nocive degajate în timpul proceselor tehnologice,  <b>se sancționează</b> cu amendă de la 100 la 200 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 250 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
7.	Angajatorii sunt obligați să amenajeze locurile de muncă ținând seama de prezența în unitate a grupurilor sensibile la riscuri specific (inclusiv minori).	Legea securității și sănătății în muncă, nr. 186/2008, art. 22	<b>Art. 55<sup>3</sup>, alin. (2)</b> Încălcarea de către angajator a legislației privind securitatea și sănătatea în muncă săvârșite asupra minorului se sancționează cu amendă de la 240 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 400 la 500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
8.	Angajatorul are obligații: c) să țină evidența accidentelor de muncă ce au ca efect incapacitatea de muncă a lucrătorului pentru mai mult de 3 zile; p) să asigure comunicarea, cercetarea și raportarea corectă și în termenele stabilite a accidentelor de muncă produse în unitate, elaborarea și realizarea măsurilor de prevenire a acestora; q) să prezinte documentele și informațiile privind securitatea și sănătatea în muncă, solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau în timpul cercetării accidentelor de muncă; r) să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă în timpul controlului și în timpul cercetării accidentelor de muncă;	Legea securității și sănătății în muncă, nr. 186/2008, art. 13, Hotărârea Guvernului nr. 1361/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind modul de cercetare a accidentelor de muncă	<b>Art. 55<sup>3</sup>, alin. (3)</b> Neasigurarea comunicării, cercetării, evidenței și a raportării în modul stabilit a accidentelor de muncă produse în unitatea economică sau modificarea stării de fapt rezultată din producerea unui accident de muncă, cu excepția cazurilor în care menținerea acestei stări poate genera alte accidente de muncă ori poate pune în pericol viața accidentaților sau a altor persoane, se sancționează cu amendă de la 300 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.

	<p>s) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, lucrătorii care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea accidentelor de muncă;</p> <p>t) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident grav, mortal sau colectiv, de muncă, cu excepția cazurilor când menținerea acestei stări poate genera alte accidente de muncă ori poate periclita viața accidentaților și a altor persoane.</p>		
9.	Utilizarea Clasificatorului ocupațiilor este obligatorie la completarea documentelor oficiale.	Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, art.5	Încălcarea legislației privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă <b>Art. 56 alin. (1)</b> Utilizarea de către persoanele cu funcție de răspundere, la completarea documentelor oficiale, a denumirilor de profesii sau de funcții care nu corespund Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova se sancționează cu amendă de la 6 la 30 de unități convenționale.
10.	Persoana înregistrată cu statut de șomer este obligată să informeze subdiviziunea teritorială la care este înregistrată despre orice schimbare a condițiilor ce au determinat acordarea statutului de șomer, în termen de 3 zile lucrătoare de la apariția schimbării.	Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, art.20, lit. alin.4), e), art.49, lit a) – i)	<b>Art. 56, alin. (2)</b> Necomunicarea, în termenul stabilit de legislație, de către beneficiarul de ajutor de șomaj și/sau de alocații de integrare ori de reintegrare profesională agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la care este înregistrat a oricărei modificări din condițiile care au condus la stabilirea dreptului de beneficiar se sancționează cu amendă de la 2 la 6 unități convenționale.
11.	Dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilități este garantat. Persoanele cu dizabilități se încadrează în muncă conform pregătirii lor profesionale și a capacității lor de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de dizabilitate și conform recomandărilor conținute în programul individual de reabilitare și incluziune socială, emis de Consiliu sau structurile sale teritoriale.	Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, art.33, art. 34	Încălcarea legislației privind încadrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități <b>Art. 56<sup>1</sup>, alin. (1)</b> Eschivarea sau refuzul de a încheia contract de muncă cu o persoană cu dizabilități care dispune de recomandări privind plasarea în câmpul muncii din partea instituției abilitate prin legislație se sancționează cu amendă de la 180 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
12.	Angajatorul este obligat să repartizeze locurile de muncă disponibile ori să creeze locuri de muncă noi pentru a plasa în câmpul muncii persoanele care și-au pierdut parțial capacitatea de muncă în urma unui accident de muncă	Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, art.37, alin.2	<b>Art. 56<sup>1</sup>, alin. (2)</b> Eschivarea sau refuzul de a repartiza locurile de muncă disponibile sau de a crea locuri noi de muncă pentru plasarea în câmpul muncii a persoanelor care și-au

	la angajatorul respectiv sau care au contractat o boală profesională în urma căreia au fost recunoscute drept persoane cu dizabilități.		pierdut parțial capacitatea de muncă în urma unui accident de muncă sau au căpătat o boală profesională, la angajatorul respectiv, în urma cărui fapt au fost recunoscute ca persoane cu dizabilități, se sancționează cu amendă de la 240 la 300 de unități convenționale.
13.	<p>Angajatorii, indiferent de forma de organizare juridică, care conform schemei de încadrare a personalului au 20 de angajați și mai mult:</p> <p>a) crează sau rezervează locuri de muncă și a angajat în muncă persoane cu dizabilități într-un procent de cel puțin 5 la sută din numărul total de salariați;</p> <p>b) asigură evidența cererilor (a documentelor anexate la acestea) ale persoanelor cu dizabilități care s-au adresat pentru a fi angajate în muncă într-un registru separat de strictă evidență, care conține înregistrări privind deciziile de angajare sau refuz, cauzele refuzului, contestațiile.</p>	Legea nr.60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, art.34, alin. (4)	<b>Art. 56<sup>1</sup>, alin. (3)</b> Eschivarea sau refuzul de a rezerva locuri de muncă și de a angaja în câmpul muncii persoane cu dizabilități în proporție de cel puțin 5 la sută din numărul total al salariaților, pe parcursul unui an financiar, dacă, conform statelor de personal sunt 20 de salariați și mai mult, se sancționează cu amendă de la 240 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
14.	Angajatorul trebuie să informeze Direcția teritorială pentru ocuparea forței de muncă informație în scris, despre toate locurile de muncă devenite vacante, în termen de 5 zile lucrătoare de la data la care au devenit vacante și în termen de 3 zile, asupra angajării șomerilor la locurile de muncă vacante.	Legea nr.60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, art.34 alin.(5); Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, art. 14 alin. (1), lit.b) și c)	<b>Art. 56<sup>1</sup>, alin. (4)</b> Necomunicarea agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă de către angajatori, în termenul stabilit de legislație, a informației privind locurile de muncă rezervate pentru angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, precum și a informației privind angajările persoanelor cu dizabilități efectuate la locurile de muncă rezervate, se sancționează cu amendă de la 180 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
15.	<p>Pentru a asigura integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, angajatorii întreprind următoarele măsuri specifice:</p> <p>a) adaptarea rezonabilă la locul de muncă;</p> <p>b) proiectarea și adaptarea locurilor de muncă astfel încât acestea să devină accesibile persoanelor cu dizabilități;</p> <p>c) furnizarea de noi tehnologii și dispozitive de asistență, de instrumente și echipamente care să permită persoanelor cu dizabilități obținerea și menținerea locului de muncă;</p> <p>d) furnizarea de instruiri și a sprijinului adecvat pentru aceste persoane.</p>	Legea nr.60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, art.33, alin. (7)	<b>Art. 56<sup>1</sup>, alin. (5)</b> Neîndeplinirea și nerespectarea normativelor în vigoare privind integrarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități prin amenajarea și adaptarea rezonabilă a locurilor de muncă pentru a asigura accesul și folosirea acestora de către persoanele cu dizabilități se sancționează cu amendă de la 240 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.



16.	Salariul se plătește periodic, nemijlocit salariatului sau persoanei împuternicite de acesta, în baza unei procuri autentificate, la locul de muncă al salariatului, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual de muncă , dar: a) nu mai rar decât de două ori pe lună pentru salariații remunerați pe unitate de timp sau în acord; b) nu mai rar decât o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției.	Codul muncii, art. 142, alin.1, art.144 – 146	<b>Art. 57 alin. (1)</b> Încălcarea intenționată cu mai mult de 2 luni a termenului stabilit pentru plata salariilor, precum și pentru efectuarea altor plăți cu caracter permanent, stabilite prin legislație, se sancționează cu amendă de la 30 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 60 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 120 la 180 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
17.	Persoanele cu funcție de răspundere din bănci, autorități publice și unități, vinovate de neachitarea la timp a salariilor, poartă răspundere materială, disciplinară, administrativă și penală, în condițiile legii.	Codul muncii art.146, alin. (2)	<b>Art. 57 alin. (2)</b> Încălcarea intenționată cu mai mult de 2 luni a termenului stabilit pentru plata pensiilor, burselor, indemnizațiilor, precum și pentru efectuarea altor plăți cu caracter permanent, stabilite prin legislație, se sancționează cu amendă de la 45 la 60 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 66 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 132 la 180 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
18.	Lucrările la care este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vârstă de pînă la 18 ani	Codul muncii art.255 Hotărârea Guvernului nr.541/2014 cu privire la aprobarea Nomenclatorului lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani și a Normelor de solicitare maximă admise pentru persoanele în vîrstă de pînă la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților	Art. 58. Admiterea minorului la locuri de muncă care prezintă pericol pentru viața și sănătatea lui sau atragerea minorului la executarea unei munci, care prezintă pericol pentru viața și sănătatea lui, interzise de legislație se sancționează cu amendă de la 60 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 240 la 300 de unități convenționale aplicată persoanei juridice cu sau fără privarea, în toate cazurile, de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 6 luni la un an.

19.	Răspunderea pentru eschivarea de a participa la negocierile colective și pentru refuzul de a prezenta informația necesară desfășurării negocierilor colective și exercitării controlului asupra executării contractului colectiv de muncă și a convenției colective.	Codul muncii art.43	<b>Art. 59</b> Eschivarea reprezentanților părților de la negocieri asupra încheierii, modificării sau completării contractului colectiv de muncă sau încălcarea termenului de negocieri, neasigurarea activității comisiei în vederea încheierii în termen a contractului colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 12 la 18 unități convenționale.
20.	Angajatorul este obligat să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă, furnizând reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară în acest scop, precum și informația necesară controlului asupra executării contractului.	Codul muncii art.10 alin.(2), lit i) art. 41 alin.(1)	<b>Art. 60</b> Refuzul neîntemeiat al angajatorului de a încheia contract colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 24 la 30 de unități convenționale.
21.	Asigurarea dreptului salariaților și angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor și intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaților de a se asocia în sindicate și de a fi membri de sindicat și a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate și de a fi membri ai patronatului.	Codul muncii art.5, lit. h) art.8, alin.(1) art.9, alin. (1), lit i)	<b>Art. 61</b> Împiedicarea exercitării dreptului salariaților de a întemeia sindicate și de a se afilia lor pentru a-și apăra interesele profesionale, economice și sociale și de a se înscrie în ele se sancționează cu amendă de la 24 la 30 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 30 la 42 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.
22.	Împiedicarea, în orice mod, de către angajator a inspectorului de muncă de a-și exercita funcția în limitele drepturilor prevăzute la art.8 din Legea nr.140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii.	Codul muncii art. 371 lit. a), art. 372 Legea nr.140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, art.1 – 4, 8, 11	<b>Art.349 alin.(1)</b> Împiedicarea în orice formă a activității legitime a funcționarului public în exercițiul funcțiunii (neadmiterea controlului, neprezentarea documentelor, neexecutarea prescripțiilor și altor cerințe legitime) se sancționează cu amendă de la 75 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei fizice și cu amendă de la 200 la 500 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.
23.	Refuzul angajatorului de a îndeplini, în termenele stabilite, măsurile obligatorii dispuse de inspectorul de muncă, în limitele drepturilor prevăzute la art.8 din Legea nr.140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii.	Legea nr.140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, art. 11, alin.2, lit.b)	<b>Art. 349 alin.(6)</b> Refuzul persoanei supuse controlului de a îndeplini, în termenele stabilite, prescripțiile sau măsurile restrictive dispuse repetat și necontestate conform legislației cu privire la controlul de stat al activității de întreprinzător se sancționează cu amendă de la 75 la 100 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 150 la 250 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.