



Oamenii și locurile transformă experiențele în amintiri

>> p.2



PUBLICAȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA



Veteranii mișcării sindicale au făcut un bilanț al activităților din 2023

>> p.4

Actual

Sindicaliștii din Sângerei, familiarizați cu modificările legislative în domeniul muncii

Peste 120 de sindicaliști din raionul Sângerei, manageri din ramura educației și din administrația publică locală, au participat la un seminar de instruire organizat de Consiliul raional al FSEȘ.

>> p.2

A fost relansat Programul „Prima Casă”

Programul „Prima Casă” va fi extins. Anunțul a fost făcut de președinta Republicii Moldova, Maia Sandu, cu ocazia Zilei Familiei. Acest program i-ar motiva pe tineri să nu plece în străinătate, ci să rămână să muncească acasă.

>> p.3

Cetățenii moldoveni care lucrează în Spania vor putea solicita prestații sociale

Acordul în domeniul securității sociale între Republica Moldova și Regatul Spaniei, semnat la Madrid pe 21 iulie 2022, va intra în vigoare pe 1 iunie anul curent.

>> p.5

Pe 17 mai e Ziua mondială a telecomunicațiilor și societății informaționale;
pe 18 mai – Ziua internațională a muzeelor;
pe 21 mai – Ziua mondială a culturii și Ziua protecției împotriva șomajului;
a treia sâmbătă – Ziua sportului și a mișcării olimpice;
a treia duminică – Ziua lucrătorilor din domeniul culturii.



„Lucrătorii pleacă în alte domenii, dacă nu sunt remunerați decent”

„Miza pe cetățenii noștri este mare pentru a completa locurile vacante de pe piața muncii

Galina MUNTEANU

Problema brațelor de muncă este un loc comun al celor mai multe țări din Europa, s-ar putea spune, indiferent de nivelul lor de dezvoltare și de prosperitate. În Vest, insuficiența de brațe de muncă este legată de sporul natural redus al populației, legat de natalitatea scăzută, iar în Est – din cauza remunerării slabe.

Evident, odată cu deschiderea frontierelor și cu liberalizarea pieței,

oamenii tind să plece acolo unde își pot face un rost ca să trăiască mai bine, să-și întrețină familia, să nu ducă lipsuri materiale. Are loc o concurență acerbă pentru specialiștii bine pregătiți, calificați. În context, autoritățile de la noi deja se confruntă, se pare, cu dilema: mizăm pe concetățenii noștri sau vom fi nevoiți să angajăm lucrători din afară, desigur, din Est, că din Occident nu va veni nimeni să ocupe locurile vacante.

„Provocări, realizări și probleme.

Pledăm pentru un trai decent acasă”, a fost tema unei mese rotunde, care a avut loc în una din zilele trecute, la Institutul Muncii. Evenimentul a fost organizat de către organizația sindicală primară a angajaților Casei Naționale de Asigurări Sociale (CNAS) în colaborare cu conducerea CNAS, la care au participat conducători ai subdiviziunilor structurale și lideri sindicali.

Invitați de onoare la eveniment au fost Dorin Recean, prim-ministrul Republicii Moldova, Marina

Morozova, deputată în Parlament, Elena Levința, expertă în cabinetul prim-ministrului, președintele Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM), Igor Zubcu, precum și Vlad Canțir, președintele Federației Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice din Republica Moldova (SINDASP). În cadrul unei declarații pentru ziarul „Vocea poporului”, Vlad Canțir a remarcat buna colaborare cu echipa de angajați ai CNAS, în special, cu șefa acesteia,

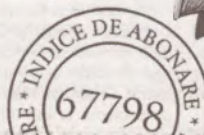
>> p.3

ABONAREA 2024 CONTINUĂ

DRAGI CITITORI!

Sperăm foarte mult să rămânem împreună și în 2024, fiindcă doar astfel putem face o publicație de calitate.

Abonament: 1 lună – 40,00 lei; 6 luni – 240,00 lei; 12 luni – 440,00 lei.



Est-nova

» ACTIVITATEA SINDICALĂ 2

Tradiții

Oamenii și locurile transformă experiențele în amintiri

Ziua de 7 mai curent a fost un amalgam de emoții, tradiții, talent și generozitate, a fost una dintre acele zile mari ce rămân să perpetueze în amintiri...

Sindicatul din învățământ din raionul Hâncești, în frunte cu Ana Cimpoeșu, susține colegii, dar și îi ajută pe membrii organizației sindicale să se manifeste plener atât în domeniul profesional, cât și în desfășurarea activităților ce au menirea de a asigura starea de bine a angajaților prin organizarea de excursii în România, cu scopul de a stabili parteneriate și a face schimb de experiență, de a organiza competiții sportive și activități culturale.

În context, pe 7 mai s-a desfășurat Festivalul creației artistice a angajaților instituțiilor preuniversitare, o activitate culturală ce se realizează o dată în doi ani, alternând cu competițiile sportive.

La apelul din acest an al sindicatului au răspuns 23 de colective din raion: instituții de educație timpurie, gimnazii, licee. Participanții au avut posibilitatea să-și demonstreze aptitudinile la mai multe categorii: cânt coral, ansamblu vocal stil folcloric, ansamblu vocal stil academic, dans popular, dans modern, declamatori, instrumentiști.

De fiecare dată, Festivalul de creație artistică a angajaților din învățământ ne unește și ne face să constatăm cu uimire cât de polyvalenți sunt specialiștii pe care îi avem în sistemul de învățământ raional.



Juriul, format din reprezentanți ai Consiliului Raional Hâncești, personalități notorii ale vieții culturale din raioanele Hâncești și Ialoveni, a avut dificila misiune de a remarca talente și a stabili clasamentul, dar nu acesta e momentul forte. Cel mai important îl constituie faptul că în cadrul acestei activități am constatat, a câta oară, că atunci când se plasează accentul pe promovarea adevăratelor valori naționale, cine altul decât nu angajatul din învățământ să o facă?

„Trebuie să recunosc că, alături de ceilalți membri ai juriului, am trăit emoții, sentimente de mândrie pentru toți colegii mei, pedagogi, educatori, alți angajați ai instituțiilor de învățământ. Au fost ovații

toți acei care au evoluat pe scena Casei raionale de cultură. Am admirat trainicul parteneriat dintre colectivele instituțiilor educaționale din localități, adică între școală și grădiniță, între managerul instituției și liderul sindical”, a menționat Valentina Tonu, președintele juriului, șefa interimară a Direcției Învățământ Hâncești.

În cadrul Festivalului creației artistice, angajații instituțiilor de învățământ din raionul Hâncești au realizat o acțiune de caritate.

„Participanții și-au demonstrat nu doar talentele, dar și inima mare și bună, sensibilitatea sufletului și dorința de a salva viața kolegei noastre Eudochia Grib, înv-

țătoare la Gimnaziul-grădiniță „Vasile Molevianu” din Secăreni, care se tratează de cancer și are nevoie încă de 36000 de euro pentru o nouă intervenție oncologică. Participanții la Festival au donat în total 18785 de lei, fapt prin care au dovedit solidaritate umană, dorindu-i Eudochiei Grib însănătoșire grabnică și revenire în sânul familiei noastre, a pedagogilor, membri ai Federației Sindicale a Educației și Științei”, a relevat Ana Cimpoeșu, reprezentanta CNSM în raionul Hâncești.

Constatăm că această festivitate a fost un prilej de a cunoaște din alt unghi colegii de breaslă, de a prezenta măiestria artistică a colectivelor noastre, dar și solidaritatea în susținerea unui coleg aflat la o răscruce a destinului.

Cu eforturi conjugate, s-a reușit crearea unei atmosfere calde încă la intrarea în edificiul Palatului de cultură Hâncești, până la finele concursului, când am fost încantați de programul artistic al interpretului Maria Stoianov, astfel ca fiecare participant să se simtă bine, să perceapă frumusețea sărbătorii în toată plenitudinea ei.

Încă suntem copleșiți de emoții îmbinate cu sentimente de recunoștință și admirație față de toți participanții, care au demonstrat creativitate, originalitate și excelență!

Respect și înaltă prețuire tuturor!

Tamara MACARI, directorul Liceului Teoretic „Ștefan Holban” din Cărpineni, raionul Hâncești

Din teritoriu

Sindicaliștii din Sângerei, familiarizați cu modificările legislative în domeniul muncii

Peste 120 de sindicaliști din raionul Sângerei, manageri din ramura educației, specialiști din cadrul instituțiilor de educație timpurie și din administrația publică locală, au participat, pe 14 mai curent, la un seminar de instruire organizat de Consiliul raional al centrului sindical ramural teritorial din domeniul educației și științei.



La activitate au participat, în calitate de experți, Eugeniu Covrig, șef al Departamentului juridic al CNSM, și Ana Moldovanu, consilier superior în Departamentul protecție social-economică al CNSM.

Cu un mesaj de salut, la activitate a fost prezent președintele raionului Sângerei, Cristian Cainărian, care a evidențiat importanța analizei subiectelor legate de protecția social-economică și juridică a salariaților, membri de sindicat, prin prisma aplicării în practică a ultimelor modificări legislative, subliniind necesitatea înțelegerii profunde a modificărilor legislative.

În cadrul activității, Eugeniu Covrig i-a informat pe participanți despre modificările și completările la Codul muncii și a răspuns la întrebările sindicaliștilor.

La rândul său, Ana Moldovanu i-a familiarizat pe cei prezenți cu măsurile întreprinse de CNSM în vederea protecției social-economice a salariaților.

Potrivit lui Ion Roșca, președintele Consiliului raional al Centrului sindical ramural teritorial din domeniul educației și științei, reprezentantul CNSM în raionul Sângerei, participanții la eveniment au avut posibilitatea să abordeze numeroa-

se subiecte de interes comun legate de salarizarea în sfera bugetară, în special, în ramura educației, diverse situații problematice cu care se confruntă salariații la nivel de unitate, aspecte juridice în relațiile de muncă.

Sindicalistul a menționat că participanții la seminar au venit cu un șir de propuneri cu privire la îmbunătățirea condițiilor de muncă în ramura educației și în administrația publică locală, care urmează a fi înaintate spre discuții la următoarea ședință a Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective.

Omul sfințește locul

Mesaj de felicitare

pentru Gheorghe Gangură, inspector de muncă al Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Constructoare de Automobile și Mașini Agricole

Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Constructoare de Automobile și Mașini Agricole are deosebita onoare de a vă adresa atât cuvinte de felicitare cu ocazia jubileului de 55 de ani, împlinirii a 25 ani de activitate, cât și cuvinte de mulțumire pentru activitatea rodnică pe care o desfășurați de-a lungul timpului.

Datorită nivelului înalt de experiență și profesionalism, ați reușit să vă aduceți contribuția la soluționarea diferitelor probleme ce țin de securitatea și sănătatea în muncă la întreprinderile din domeniu. Grație capacităților profesionale și atitudinii serioase față de funcția deținută, indicii privind securitatea și sănătatea în muncă la întreprinderile din ramură se îmbunătățesc considerabil.

De mai mulți ani, activați ca membru al Comitetului Executiv și al Consiliului Federației sindicatului ramural. În repetate rânduri, munca dumneavoastră a fost remarcată de către Sindicatul de ramură și de către Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova. Este indiscutabil faptul că răbdarea, energia, generozitatea și exigența, care vă însoțesc zilnic, au contribuit enorm la formarea spiritului deosebit de activist sindical. Fie ca intențiile, ideile, acțiunile pozitive pe care le-ați plasat în capul mesei, ca fiind primordiale, să vi se realizeze, căci vieții îi plac oamenii destoinici ca dvs., care, după gustul amar al greutăților, reușesc să savureze din cupa victoriei.

Cu deosebit respect,
Ana TARAS, organizator sindical
al Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Constructoare de Automobile și Mașini Agricole

Probleme și soluții

„Lucrătorii pleacă în alte domenii, dacă nu sunt remunerați decent”

(Continuare din p. 1)

„În cadrul CNAS muncеște o echipă de oameni extraordinari, dar care au și un volum de muncă extraordinar de mare. În fruntea CNAS stă un manager de calitate. Este un conducător cu capacități remarcabile și, fiind în fruntea CNAS, susține mișcarea sindicalistă și doleanțele angajaților. Este deosebit de respectuosă și totdeauna se află în bătălie pentru condiții de muncă mai bune, pentru salarizare adecvată, în conformitate cu cerințele pieței”, ne-a spus Vlad Canțir.

În cadrul mesei rotunde s-a vorbit nu doar de succese, performanțe, dar și despre problemele care îi preocupă pe angajați, cea mai importantă fiind salarizarea insuficientă.

„Avem un dialog social în cadrul unității extraordinar de bun

„Prima problemă este, evident, salarizarea, care e departe de a fi una adecvată și suficientă. S-a vorbit despre volumul și complexitatea serviciilor prestate, despre fluctuația cadrelor, care este determinată de remunerarea insuficientă. Am vorbit și despre soluțiile care s-ar impune a fi luate, pentru a-i menține pe tinerii specialiști să rămână în țară, să nu se producă acest exod al forței de muncă, pentru că ei pleacă nu doar din sistem, dar și din țară. Doleanțele noastre rămân deocamdată la nivel de doleanțe doar, pentru că partenerii noștri sociali ne promit multe, dar, spre regret, tot se vorbește utilizând formele de viitor. Va fi mai bine la toamnă, la anul viitor. Soluționarea problemelor stringente, din păcate, se amână și asta rămâne la



ordinea zilei în permanentă”, menționează președintele SINDASP.

Ce ține de dialogul social la nivel de unitate, Vlad Canțir spune că acesta este unul destul de bun.

„Avem un dialog social în cadrul unității extraordinar de bun, ce n-aș putea spune de dialogul social la nivel de țară, de parteneriatul cu guvernarea. Mai puțin m-aș referi la patronate, dar Guvernul, asumându-și actul de guvernare, ar trebui să facă pași mai concreți. Da, se fac pași, dar sunt departe de a fi vorba de o „intervenție chirurgicală” la capitolul politica salarială. Oamenii nu sunt plătiți adecvat, motiv pentru care pleacă în alte domenii care sunt mai plătite, mai atractive”, a conchis Vlad Canțir.

Și președinta organizației sindicale primare a angajaților CNAS, Liuba Rotaru, în discursul său, s-a referit la problemele cu care se confruntă salariații de la CNAS.

„Ne-am bucurat să aflăm că, începând cu 1 ianuarie 2024, valoarea de referință s-a

majorat, dar există un lucru de neînțeles: în noiembrie 2022, în urma unei reforme și a reducerii a 215 unități de personal, au fost majorate clasele de salarizare la personalul de execuție cu 8 clase și la personalul de conducere cu 3 clase. În urma reformei de la 01.04.2024, au fost reduse 58 de unități și micșorate clasele de salarizare majorate în noiembrie 2022”, a menționat Liuba Rotaru.

Elena Țibîrnă, director general al CNAS, a prezentat Raportul de activitate al instituției pe care o conduce pentru anul 2023 și a evidențiat prioritățile CNAS pentru anul 2024. Conform raportului, au fost digitalizate toate serviciile publice prestate mediului de afaceri de către instituție. Printre prioritățile pentru anul curent se numără: re-proiectarea și implementarea noului Sistem Informațional „Protecția Socială”, preluarea stabilirii și evidențierea plății pentru 11 tipuri noi de prestații sociale și reorganizarea și optimizarea proceselor de activitate

a CNAS. De asemenea, stabilirea, reexaminarea, recalcularea și indexarea în termen de pensii și altor prestații sociale în corespundere cu cadrul normativ în domeniu, menținerea capacității de finanțare în termen și în cuantum deplin a tuturor prestațiilor sociale, dar și reorganizarea și optimizarea proceselor de activitate a CNAS.

Mai multe servicii digitalizate

Atât invitații, cât și vorbitorii din sală, au subliniat necesitatea continuă a digitalizării serviciilor din domeniul asigurărilor sociale de stat pentru a eficientiza accesul la serviciile publice și pentru a reduce suprasolicitația specialiștilor de la ghișeu.

Prezent la eveniment, prim-ministrul Dorin Recean a remarcat capacitatea sporită a CNAS de a implementa politicile în domeniul muncii și protecției sociale, subliniind totodată complexitatea activității specialiștilor CNAS, precum și rolul acestora în promovarea în teritoriu a valorilor europene.

Premierul a apreciat gestionarea eficientă a bugetului asigurărilor sociale de stat și sporirea accesibilității și calității serviciilor prestate de CNAS. Șeful Executivului a subliniat că Guvernul depune eforturi pentru a crea condiții mai bune pentru toți beneficiarii și angajații din domeniul asistenței sociale.

„Cetățenii noștri nu vor mai trebui să plece în Europa, pentru a avea condiții mai bune. Noi, împreună, construim Europa acasă - renovăm infrastructura, majorăm salariile și pensiile, digitalizăm serviciile publice. Integrarea europeană nu se face dintr-un moft sau din obligație, dar pentru bunăstarea și în interesul cetățenilor noștri”, a declarat prim-ministrul Dorin Recean.

Inițiativă

Șefa statului a anunțat relansarea Programului „Prima Casă”

Programul „Prima Casă” va fi extins. Anunțul a fost făcut de președinta Republicii Moldova, Maia Sandu, cu ocazia Zilei Familiei. Ea susține că a discutat deja noua inițiativă cu reprezentanții Guvernului și că, potrivit noului program, intitulat „Prima Casă Plus”, statul urmează să crească garanția acordată familiilor care vor lua împrumuturi pentru cumpărarea locuințelor. Aceasta i-ar motiva să nu plece în străinătate, ci să rămână să muncească acasă.



să extindă Programul „Prima Casă”. Să vină cu un program nou - „Prima Casă Plus”, prin care să ofere acces la aceste resurse mai multor tineri, nu doar celor care lucrează în instituțiile statului. Să sporească mărimea programului și să examineze creșterea ponderii garanției oferite de stat în cadrul acestui program”, a declarat Maia Sandu într-un mesaj transmis de Ziua Familiei, marcată la nivel mondial pe 15 mai.

Reamintim că programul „Prima Casă” a fost lansat în martie 2018 în timpul Guvernului PDM, condus de Pavel Filip. În prima etapă, cetățenii puteau depune cereri de finanțare la băncile care aveau semnate contracte de colaborare cu Ministerul Finanțelor și cu Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii. Inițial, au fost implicate în proces trei bănci comerciale din țară.

Beneficiarii ai programului „Prima Casă” puteau fi toți cetățenii Republicii Moldova cu vârsta de până la 45 de ani, care au un loc de muncă oficial. Persoanele interesate nu trebuiau să aibă un alt imobil sau credit ipotecar activ, iar salariul lunar trebuia să fie de două ori mai mare decât rata lunară.

Treptat, programul a fost extins pentru mai multe categorii de persoane cu mai multe facilități oferite de stat.

Natalia HADĂRCĂ

Sărbătoare profesională

Mesaj de felicitare

Stimați colegi, cu ocazia Zilei Mondiale a Telecomunicațiilor și Societății Informaționale, vă transmitem cele mai calde felicitări și urări de bine! Această zi este un prilej deosebit de a recunoaște și celebra contribuția esențială pe care o aduceți zilnic în dezvoltarea și modernizarea societății noastre.

În calitate de președinte al Federației Sindicatelor din Comunicații din Republica Moldova, vă mulțumesc mult pentru dedicarea, profesionalismul și efortul continuu pe care le demonstrați în activitatea dumneavoastră de zi cu zi. Munca pe care o îndepliniți nu doar că facilitează conectarea oamenilor și a comunităților, dar contribuie semnificativ la progresul tehnologic și la crearea unei lumi mai interconectate și informate.

În aceste vremuri dinamice și pline de provocări, rolul dumneavoastră devine din ce în ce mai important. Vă îndemn să continuați să inovați, să colaborați și să vă susțineți reciproc, pentru a asigura o dezvoltare durabilă și sustenabilă a sectorului TIC.

Vă doresc sănătate, succes și multe realizări pe plan profesional și personal. Iar această zi să fie un moment de mândrie și reflecție asupra importanței muncii dumneavoastră pentru a ne motiva să privim cu încredere spre un viitor mai bun și mai conectat. La mulți ani!

Cu mult respect,
Elizaveta IURCU, președinta FSCM

» ACTIVITATEA SINDICALĂ 4

Laureați ai concursului

Nadejda SOROCEAN: „Suntem un colectiv unit de oameni solidari, care împărtășesc aceleași principii”



– Doamnă Sorocean, multă vreme, angajații structurilor de forță nici nu aveau dreptul la asociere într-un sindicat. A fost modificată legislația, datorită insistenței sindicaliștilor, pentru a nu fi lipsiți de drepturile prevăzute de Constituție. Cum e să fii lider sindical într-un penitenciar, chiar dacă nu stai după gratii, ci îi păzești pe alții, pe infractori?

– E un lucru ce impune multă muncă, dăruire de sine și responsabilitate. Activitatea noastră este una specifică, cu condiții deosebite, ce comportă anumite riscuri profesionale. Avem de a face cu oameni cu diferite caractere, fiecare cu soarta sa, oameni care au încălcat legea în diverse circumstanțe și acum își ispășesc pedeapsa, dar sunt oameni și trebuie tratați ca atare.

(Interviu cu Nadejda Sorocean, lider al organizației sindicale de la Penitenciarul nr. 12 din Bender)

Desigur, niciodată nu știi ce e în mintea deținutului și trebuie să fii pregătit pentru orice situație, fiindcă unul poate fi calm și resemnat, așteptându-și liberarea, dar altul poate fi nervos, disperat... Angajații trebuie să fie foarte bine pregătiți din punct de vedere fizic, psihologic, mental, să găsească înțelegere și limbaj comun cu cei de care răspunde. Și cred că nu oricine poate face față situației, condițiilor în care lucrează angajații penitenciarelor. Ceea ce vedeți prin filmele americane constituie doar unele aspecte din viața în închisoare. Nu mai zic că condițiile de detenție de la noi sunt mult sub nivelul celor din Occident...

– Câți membri de sindicat sunt în organizația dvs. și care e proporția sindicalizării în colectiv?

– Pentru moment, avem 79 de membri de sindicat dintre cei 86 de angajați, ceea ce constituie aproximativ 92% din numărul salariaților. Suntem un colectiv unit de oameni care împărtășesc aceleași principii, suntem solidari, fiind conștienți de faptul că doar împreună suntem puternici și ne putem apăra drepturile constituționale.

– Care sunt problemele în legătură cu care aveți nevoie de sprijinul Federației „SINDELEX”?

– Problemele țin în primul rând de asigurarea protecției social-economice a sa-

lariaților și respectarea drepturilor și intereselor legale ale acestora. Suntem angajați ai unei structuri de stat cu caracter specific, dar remunerarea, condițiile de muncă trebuie să le negociem cu angajatorul, punând accent pe respectarea legislației, a normelor legale. De aceea, conducerea Federației „SINDELEX” ne acordă tot sprijinul logistic în elaborarea Contractului colectiv de muncă și în negocierea acestuia, ne oferă consultațiile necesare sub aspect juridic, social-economic, tot sprijinul de care avem nevoie. Fie că e vorba de stabilirea salariilor de funcție, de suplimentele salariale pentru munca în condiții dificile, de concedii sau de ajutoare materiale cu diferite ocazii.

– Ce v-a dat Concursul OSP în plan profesional și personal?

– Concursul a fost o bună oportunitate de a ne manifesta, de a face cunoștință cu marea familie sindicală, de a ne bucura cu toți pentru realizările fiecărei organizații sindicale primare și de a fi văzuți și auziți și noi. „În discuții se naște adevărul”, spunea un filosof antic. Iar contactele noastre din cadrul concursului, chiar dacă cele mai multe au fost online, ne-au oferit posibilitatea de a ne cunoaște mai bine, de a face schimb de bune practici, de a prelua unii de la alții tot ce e mai bun, mai avansat în activitatea sindicală. Cred că acest concurs ne-a îmbogățit pe toți în ceea ce privește

activitatea de lideri în organizațiile pe care le reprezentăm.

– Organizația sindicală din care faceți parte a ieșit câștigătoare la categoria „Debut sindical”. Ce ar însemna asta, „debut sindical”?

– Asta ar însemna că suntem la început de cale, că facem doar primii pași în activitatea dată. Suntem o organizație primară tânără, dar suntem plini de idei, suntem energici și avem exemple frumoase, demne de urmat. Probabil, au cântărit mult pentru evaluatorii comisiei de concurs ideile de care suntem animați, planurile de viitor.

– Cum vedeți evoluția mișcării sindicale? Ce ar trebui să se mai întreprindă la nivel local, dar și la nivel central, ca sindicatele să fie mai eficiente?

– Cred că mișcarea sindicală a evoluat destul de mult în ultimii ani. Sindicaliștii sunt văzuți, auziți și se simte prezența lor la toate nivelurile. Le doresc tuturor perseverență, putere și mult entuziasm în cele ce urmează de realizat în continuare. Eficiența sindicatelor poate fi simțită prin solidaritate, prin unitate în lupta pentru realizarea obiectivelor majore, de pe urma cărora au de câștigat nu numai sindicaliștii, ci întreaga societate: muncă legală, salarii decente, pensii normale.

Interlocutor: Natalia HADĂRCĂ

Reper

Veteranii mișcării sindicale au făcut un bilanț al activităților desfășurate în 2023

Consiliul Asociației Obștești a Veteranilor Mișcării Sindicale din Republica Moldova s-a întrunit, pe 8 mai curent, pentru a face bilanțul activităților desfășurate în 2023, a examina mai multe chestiuni incluse pe ordinea de zi. Membrii Consiliului au trasat noi obiective prevăzute în planul de activitate pentru anul 2024, adoptat la adunarea Asociației din 14 decembrie 2023.

Mihail Hîncu, președintele Asociației, a adresat un mesaj de felicitare colegilor săi în contextul Sărbătorilor Pascale și a ținut să mulțumească conducerei Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, care de-a lungul mai multor ani contribuie la sprijinirea veteranilor mișcării sindicale. De asemenea, Mihail Hîncu a prezentat un raport de activitate în care a trecut în revistă activitățile desfășurate în perioada de referință.

În cadrul ședinței, s-a discutat despre activitățile organizate de conducerea Asociației privind sărbătorirea unor zile importante, precum Ziua Mărțișorului, Ziua Sindicalistului, Ziua Internațională a Persoanelor în Etate, inclusiv acordarea ajutoarelor materiale cu diferite ocazii și participarea veteranilor mișcării sindicale la diverse activități culturale-artistice.

”Membrii Asociației au venit cu propunerea de a lansa un dialog între generații

Totodată, membrii Asociației au venit cu propunerea de a lansa un dialog între generații – veteranii Asociației, Comisia de Tineret și Comisia de Femei a CNSM, privind experiența de lucru în atragerea și menținerea membrilor de sindicat.



Asociația Veteranilor Mișcării Sindicale a fost fondată în anul 2001 și întrunește pe principii benevole 53 de veterani ai mișcării sindicale cu scopul realizării și promovării drepturilor acestora la bunăstare materială, la ocrotirea sănătății, asistența socială.

CNSM depune un efort continuu pentru a susține persoanele vârstnice aflate în situații dificile, prin intermediul Asociației, acordând ajutor financiar, contribuind la respectarea drepturilor acestora.

sindicate.md

Laureați ai concursului

Aliona PREPELIȚĂ: „Organizația sindicală este un sprijin și un adept al tinerei generații”



– Doamna Prepelită, de cât timp sunteți printre liderii mișcării sindicale a FSEȘ din raionul Ungheni și cum este să fiți lider sindical?

– Liderul sindical este persoana a căreia competențe, aspirații și interese coincid cu interesele și obiectivele strategice ale organizației sindicale. Acolo unde liderul sindical este permanent în căutarea variantelor de soluționare a problemelor membrilor de sindicat în parte, și a organizației sindicale în întregime, el, liderul, se bucură de autoritate și stimă nu numai în interiorul organizației sindicale, dar și în afara ei. În calitate de lider sindical, posed aptitudini comunicative și organizatorice dezvoltate, sunt deschisă, binevoitoare, sociabilă, cooperantă. Am un comportament firesc, în relațiile cu cei din jur manifest căldură și amabilitate, interacționez ușor cu oamenii, sunt activă la evenimente. Sunt sinceră și am încredere în raport cu cei din jur, găsesc ușor limbaj comun cu cole-

La vârsta de 19 ani, a fost premiată ca cel mai tânăr membru de sindicat, gest care a încurajat-o și a făcut-o să înțeleagă că organizația sindicală este un sprijin și un adept al tinerei generații. Din anul 1996, activează în cadrul Liceului Teoretic „Ion Creangă” din orașul Ungheni în calitate de învățătoare la clasele primare. Vorbim despre Aliona Prepelită, căreia ziarul „Vocea poporului” i-a solicitat un interviu.

gii. În fruntea mișcării sindicale din raionul Ungheni, în calitate de membru al Biroului Centrului sindical ramural teritorial Ungheni din domeniul educației și științei activez de opt ani, dar în calitate de lider sindical la Liceul Teoretic „Ion Creangă” lucrez de 10 ani și acum, recent, în cadrul ședinței de dare de seamă și alegeri, mi-a fost oferită încrederea colegilor și am fost votată pentru un nou mandat de cinci ani.

– Care ar fi, în opinia dvs., calitățile unui lider sindical?

– Un lider sindical trebuie să întrunească mai multe calități, dar în top aș pune Omenia.

Cum se spune, „a fi Domn e o întâmplare, a fi Om e lucru mare”. Pe lângă toate, aș enumera un buchet de calități care, combinate, creează portretul liderului sindical ideal: puterea de concentrare, încredere, transparență, integritate, inspirație, pasiune inovatoare, răbdare, curaj, puterea deciziei, originalitatea, minte deschisă, cooperare, comunicare, pozitivitate, generozitate, perseverență, intuiție, responsabilitate, dedicație.

– Care sunt provocările cu care vă confrunțați?

– E firesc ca un lider sindical să se confrunte cu diverse provocări, cum ar fi nego-

cierea contractelor colective, gestionarea conflictelor între membrii sindicatului, menținerea comunicării eficiente între angajați și angajator, precum și adaptarea la schimbările legislative, care se operează foarte des.

La baza provocărilor aș pune trei factori: a) factorul politic; b) factorul economic; c) factorul uman.

Ei sunt generatorii provocărilor cu care ne confruntăm: instabilitatea numărului de membri de sindicat în teritoriu.

– Care sunt problemele pe care le semnaleză cel mai des membrii de sindicat din teritoriu și cum se realizează în raionul dvs. Convenția colectivă la nivel de ramură?

– Membrii de sindicat pot semnala diverse probleme, printre care se numără salariile și beneficiile insuficiente. Cât privește Convenția colectivă la nivel de ramură, se asigură realizarea prevederilor acesteia, a drepturilor și obligațiilor ce decurg din relațiile de muncă. În raion, toate organizațiile sindicale primare afiliate Centrului sindical ramural teritorial Ungheni din domeniul educației și științei au încheiat contracte colective de muncă ce cuprind, în linii mari, Convenția colectivă la nivel de ramură. Aceasta se realizează în proporție de 90%, dar mai sunt aspecte care necesită să revenim la ele pe

parcurs, din cauza acoperirii financiare insuficiente.

– Cum are loc dialogul social la nivel de autorități, de sindicate?

– Dialogul social la nivel de autorități, de sindicate are la bază ca obiectiv ajungerea la consens în problemele vizate. Centrul sindical ramural teritorial Ungheni din domeniul educației și științei este ghidat de Lilia Savin, o doamnă inteligentă, profesionistă și capabilă de a găsi calea, sursa și replica potrivită în dirijarea unui dialog constructiv. Orice întrebare are răspuns, orice problemă are soluția constructivă.

– De ce un angajat trebuie să devină membru de sindicat?

– Fiecare membru știe că organizația sindicală este o entitate colectivă a lucrătorilor, al cărei scop este protejarea drepturilor acestora. Principalul rol al organizației sindicale constă în apărarea drepturilor și promovarea intereselor membrilor, precum și negocierea unor condiții decente și echitabile de muncă și salarizare. În calitate de membru de sindicat, te faci auzit, nu vei fi niciodată singur, ai consultantță și asistență juridică, ești informat, dar persoana informată este protejată.

Interviu realizat de Galina MUNTEANU

Solidaritate

Cetățenii moldoveni care lucrează în Spania vor putea solicita prestații sociale

Acordul în domeniul securității sociale între Republica Moldova și Regatul Spaniei, semnat la Madrid pe 21 iulie 2022, va intra în vigoare pe 1 iunie anul curent. Acest lucru va aduce beneficii importante pentru cetățenii Republicii Moldova care muncesc sau au muncit în Spania. Implementarea acordului va contribui la protejarea drepturilor și bunăstării lucrătorilor migranți și a familiilor lor, anunță Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

În baza acordului, cetățenii moldoveni care muncesc sau au muncit legal în Spania vor avea dreptul să solicite diferite tipuri de prestații sociale, cum ar fi pensii pentru limită de vârstă, pensii de dizabilitate cauzată de o afecțiune generală,

pensii și indemnizații de dizabilitate cauzată de un accident de muncă sau o boală profesională, precum și pensii de urmaș.

Astfel, fiecare stat va calcula și va achita pensia proporțional cu perioada de asigurare realizată pe teritoriul său, în conformitate cu legislația națională. Pentru a beneficia de pensii și de alte prestații sociale prevăzute de acordurile internaționale în domeniul securității sociale la care Republica Moldova este parte, persoanele îndreptățite trebuie să dețină o cerere la Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS) sau la instituția competentă a celui alt stat contractant.

Informații cu privire la țările cu care Republica Moldova a încheiat acorduri de securitate socială, tipurile de prestații stabilite și instituțiile responsabile de imple-

mentarea acestora din partea celui alt stat contractant, pot fi găsite pe site-ul Ministerului Muncii și Protecției Sociale – social.gov.md. De asemenea, informații utile pentru lucrătorii migranți sunt disponibile pe pagina cnas.md, la rubrica Relații internaționale.

Cetățenii moldoveni aflați în străinătate pot solicita suport consultativ apelând și la misiunile diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova în alte state le puteți găsi pe site-ul Ministerului Afacerilor Externe – mfa.gov.md.

Conform datelor oficiale, în prezent, în Regatul Spaniei sunt stabiliți circa 22 de mii de cetățeni ai Republicii Moldova.



Republica Moldova a încheiat acorduri de securitate socială cu 18 țări: Austria, Bulgaria, Portugalia, România, Marele Ducat de Luxemburg, Estonia, Cehia, Regatul Belgiei, Polonia, Ungaria, Lituania, Republica Federală Germania, Turcia, Belarus, Italia, Letonia, Republica Elenă, Regatul Spaniei,

dintre care 17 sunt deja în vigoare. Doar pe parcursul anului 2023, în baza acordurilor sus-menționate, au fost stabilite 339 de prestații sociale, între care 294 de pensii pentru limită de vârstă, 38 de pensii de dizabilitate, șapte pensii de urmaș.

Daniela MORARI

VOX POPULI, VOX DEI



Uniți PENTRU Moldova europeană

(Mai multe informații despre referendum și importanța aderării la UE: pentru.md)

Referendumul pentru aderarea la UE este acțiunea care ne unește pe toți. Participă la referendum dacă ești PENTRU Moldova Europeană și vrei ca aderarea la Uniunea Europeană să fie înscrisă în Constituție.

5 motive de ce facem referendum ACUM?

1. Avem o oportunitate istorică pe care o așteptăm de 30 de ani - **țările UE vor mai mult ca niciodată ca Moldova să adere la UE** (cu câțiva ani în urmă liderii UE spuneau că UE nu trebuie să se mai extindă), iar cetățenii noștri tot își doresc să fie parte a UE.
2. Este momentul în care să transformăm această susținere într-un pas real. **Nu se știe când această deschidere din afară va mai veni vreodată** - trebuie să fim isteți, înțelepți și să ne folosim de acest moment istoric.
3. Moldovenii vor ca țara lor să fie în UE și **acest lucru trebuie reconfirmat și scris în Constituție**, pentru ca această direcție să fie obligatorie pentru oricine va fi la guvernare.
4. **Sunt voci care se opun aderării pe motiv că poporul nu vrea în UE - trebuie să le arătăm că anume aceasta este voința democratică a moldovenilor.**
5. **Referendumul nu este doar despre viitor. Referendum este despre prezent.** Nu avem timp să așteptăm un viitor mai bun, trebuie și suntem obligați să construim un prezent sigur și în bunăstare.

5 avantaje ale aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană

- ✈ **Pacea va fi garantată.** UE a asigurat cea mai lungă pace de pe continent - nici o țară membră UE nu a fost atacată militar și nu a avut război pe teritoriul său.
- 🏠 **Venituri mai mari și locuri de muncă mai bine plătite.** UE deja este cel mai important partener comercial al țării noastre, 65% din exporturi merg spre UE (în timp ce doar 3.5% merg spre Rusia).
- ⚖ **Legi și justiție după standardele UE.** În UE legea e lege, drepturile sunt respectate. UE ne va îndruma să ducem la bun sfârșit curățarea sistemului judecătoresc și cel al procurorilor, pentru ca aceștia să facă dreptate și să pună hoții la pușcărie.
- 👨 **În procesul de aderare și odată ajunși în UE, vom primi ajutor financiar mai mare** pentru autostrăzi, școli și sisteme de alimentare cu apă.
- 👨 **Bună înțelegere și păstrarea tradițiilor.** UE ne va ajuta să păstrăm lucrurile bune pe care le au moldovenii, tradițiile noastre și chiar să le promovăm în toată lumea, pentru că în țările europene este promovată și respectată diversitatea.

5 exemple de dezvoltare a altor țări care au intrat în UE

- **În România, salariul mediu brut a crescut de circa 14 ori.** Din 2000, când au început negocierile cu UE până în momentul aderării la UE în 2007: de la 123 de euro la 414 euro. Astăzi, la 24 de ani din momentul deschiderii negocierilor, salariul mediu brut în România este de 1670 de euro.
- **În Lituania, salariul mediu pe economie a crescut de peste 6 ori,** de la 335 de euro în 2004 la 2110 euro în 2023.
- **Pensia medie de vârstă a crescut în România de peste 5 ori, iar în Lituania a crescut de aproape 6 ori.**
- **Ungaria a reușit să construiască 1373 de kilometri de autostradă din 2000 până acum,** majorând de 4 ori lungimea autostrăzilor.
- **Lituanienii din diasporă revin acasă.** Numărul lituanienilor care se întorc acasă este mai mare decât al celor care pleacă.

6 minciuni despre aderarea Republicii Moldova la UE

Minciuna 1: „Dacă vom intra în UE, Rusia ne va ataca”

Adevăr: Nici o țară membră UE nu a avut vreodată război pe teritoriul ei și nu a fost atacată de altă țară.

Minciuna 2: „Dacă vom intra în UE, vom fi obligați să legalizăm căsătoriile LGBT+”.

Adevăr: Nu există o astfel de obligativitate în nici un document al UE. România și Bulgaria, două țări membre ale UE, nu au făcut acest lucru și își păstrează propriile decizii la nivel național.

Minciuna 3: „Dacă vom intra în UE, prețurile vor crește și mai mult, dar salariile vor rămâne aceleași”.

Adevăr: Salariile în UE sunt mult mai mari decât în Moldova și permit oamenilor să aibă un trai bun, să-și poată cumpăra mâncare sănătoasă, să meargă în călătorii și să facă economii.

Minciuna 4: „Dacă intrăm în UE, vom provoca un conflict local cu regiunea transnistreană și UE nu va permite aderarea noastră din această cauză”.

Adevăr: Oficialii europeni au zis de mai multe ori public că **conflictul transnistrean nu va fi un obstacol în calea aderării.** Peste 75% din exporturile din regiunea transnistreană merg deja spre UE, iar cei 300 de mii de moldoveni din stânga Nistrului pot circula fără vize în UE.

Minciuna 5: „Dacă vom intra în UE, standardele europene vor dăuna agricultorilor noștri”.

Adevăr: UE susține masiv agricultura - **31% din bugetul UE se duce pentru susținerea agriculturii.** Agricultorii din țara noastră vor beneficia și ei de aceste fonduri. Chiar și azi, multe din produsele moldovenești au mare succes în UE.

Minciuna 6: „Dacă vom intra în UE, ne vor lua pământurile și vor dispărea satele”.

Adevăr: În nici un document oficial al UE nu există obligativitate ca țările membre să permită vânzarea pământurilor străinilor. În România, țară membră UE, există 2685 de sate/comune. Politică de administrare a pământurilor este o chestiune internă a statului.

Economistul

Salariul de bază: cum se stabilește acesta

Activez într-o instituție din sectorul bugetar. Aș dori să cunosc cum se stabilește salariul de bază. Dacă se poate, un studiu de caz privind calcularea salariului.

Tatiana Iavorscaia, Chișinău



Ana MOLDOVANU, consilier superior în Departamentul protecție social-economică al CNSM

Angajații din sectorul bugetar sunt salariați în baza prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Registrul funcțiilor din sectorul bugetar cuprinde opt grupuri ocupaționale corespunzătoare domeniilor de activitate, detaliate în anexe, după cum urmează:

- 1) Administrație publică (Anexa 3);
- 2) Justiție (Anexa 4);
- 3) Apărare națională (Anexa 5);
- 4) Ordine publică și securitate a statului (Anexa 6);
- 5) Învățământ și cercetare (Anexa 7);
- 6) Cultură, tineret și sport (Anexa 8);
- 7) Asistență socială și sănătate (Anexa 9);
- 8) Funcții complexe (Anexa 10).

Salariul de bază se stabilește conform coeficienților de salarizare prevăzuți în anexele nr. 3-10, în raport cu funcția deținută, nivelul de studii, categoria de calificare, gradul didactic, vechimea în muncă sau treapta de salarizare, după caz, în condițiile legii respective.

Clasele de salarizare și coeficienții de salarizare prevăzuți în anexele nr. 3-10 corespund treptei de salarizare I și nivelului de studii și/sau de calificare necesar pentru ocuparea funcției, după caz.

Fiecărei funcții îi corespund 6 trepte de salarizare conform perioadelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de demnitate publică, personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, funcționarilor publici de conducere de nivel superior și a conducătorilor unităților bugetare, indiferent de statut sau categoria de personal a acestora.

Treptele de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă sunt:

- a) treapta I – până la 2 ani – îi corespunde clasa de salarizare indicată pentru funcția respectivă conform anexelor nr. 3-10;
- b) treapta II – de la 2 la 5 ani – se adaugă 2 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I;
- c) treapta III – de la 5 la 10 ani – se adaugă 3 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I;

d) treapta IV – de la 10 la 15 ani – se adaugă 4 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I;

e) treapta V – de la 15 la 20 de ani – se adaugă 5 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I;

f) treapta VI – peste 20 de ani – se adaugă 6 clase de salarizare succesive, suplimentar față de clasa de salarizare prevăzută pentru treapta I.

Atribuirea pentru personal a unei noi trepte de salarizare corespunzătoare vechimii în muncă se efectuează prin actul administrativ al conducătorului unității bugetare de la data atingerii următoarelor tranșe de vechime în muncă.

Modul de determinare a perioadei de vechime în muncă pentru stabilirea treptelor de salarizare este prevăzut în Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018.

Persoanele care nu au absolvit nivelul necesar de studii pentru ocuparea funcției beneficiază de salariul de bază prevăzut de lege pentru aceste funcții, redus cu 5 clase de salarizare succesive.

Persoanele care ocupă funcții de vicepreședinte, adjunct, locțiitor, cu excepția funcțiilor care se regăsesc expres în anexele nr. 3-10, beneficiază de salariul de bază, determinat în condițiile legii, redus cu 4 clase de salarizare succesive față de clasa de salarizare indicată pentru conducătorul ierarhic superior.

Personalul unităților bugetare din partea stângă a Nistrului, al celor din satul Varîta, raionul Anenii Noi, din satele Copanca și Hagimus, raionul Căușeni, din municipiul Bender, precum și personalul din cadrul subdiviziunilor Ministerului Afacerilor Interne și structurilor teritoriale de asistență socială din raionul Dubăsari beneficiază de salariul de bază determinat în condițiile prezentei legii, majorat cu 4 clase de salarizare succesive.

Personalul care desfășoară activitate în cadrul delegației Republicii Moldova în Comisia Unificată

de Control, pe perioada activității în cadrul delegației, beneficiază de salariul de bază, determinat în condițiile prezentei legii, majorat cu 2 clase de salarizare succesive.

Salariul de bază se calculează prin înmulțirea valorii de referință stabilite cu coeficientul de salarizare corespunzător clasei de salarizare pentru funcția respectivă, determinată în condițiile legii, cu rotunjire până la 10 lei în favoarea salariatului.

Valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de salarizare 1,00 se stabilește în Legea bugetului de stat pentru anul respectiv. Prin Legea bugetului de stat pentru anul 2024, valoarea de referință este stabilită în mărime de 2100 de lei.

Salariul lunar al personalului din unitățile bugetare este constituit din:

- a) partea fixă, compusă din:
 - salariul de bază;
 - sporul lunar în valoare fixă;
 - sporul lunar pentru gradul profesional;
 - sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico-didactic;
 - sporul lunar pentru deținerea titlului onorific;
- b) partea variabilă, care cuprinde:
 - sporul pentru performanță;
 - sporuri cu caracter specific.

Studiu de caz: Persoana X, funcția - jurist, vechime în muncă - 5 ani, spor lunar pentru performanță - 10%.

1) **Se identifică:** Anexa nr.10, grup ocupațional „Funcții complexe” (H), codul funcției - H6028, clasa de salarizare indicată în anexă = **61**, coeficientul aferent acestei clase - **3,51**.

2) **Se determină clasa de salarizare finală:** **61** (clasa de bază) + **2** clase (treapta de salarizare II ce se atribuie persoanei cu o vechime de la 2 la 5 ani)

61 + 2 = 63 (clasa de salarizare determinată), coeficientul aferent acestei clase = **3,66** (din Anexa nr. 1)

3) **Salariul de bază:** **2100 x 3,66 = 7686 de lei**

4) **Spor lunar în valoare fixă:** **1300 de lei**

5) **Spor pentru performanță** **(10%): 7686 x 10% = 768,60 lei**

6) **Salariul total:** **7686 + 1300 + 768,60 = 9754,60 lei**



Cetățeanul și legea

Rubrica „Cetățeanul și legea” vine în ajutorul cititorului nostru care caută răspunsuri la întrebări de ordin juridic. Continuăm această tradiție pentru ca cititorii care sunt și salariați la diverse întreprinderi să nu se simtă vulnerabili din punct de vedere juridic în fața celor care încearcă să-i manipuleze. La întrebările permise la redacție va răspunde Ion PREGUZA, expert în Departamentul juridic al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, în fiecare luni și joi de la 14:00 până la 16:00. Ne puteți contacta și la linia fierbinte 0-800-800-20.



Concediul de odihnă nefolosit: ce prevede legislația

Din anumite motive și cu înțelegerea angajatorului, nu am folosit concediul de odihnă anual pentru perioada de lucru începând cu 2019. Vă rog să-mi spuneți dacă mai am dreptul la aceste concedii nefolosite sau dacă mai sunt ele valabile?

Denis Bordian, Căușeni

Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este garantat pentru toți salariații prin art. 43 alin. (2) din Constituția țării. Dispoziția art. 112 alin. (3) din Codul muncii concretizează în acest sens că orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediul de odihnă anual.

Astfel, dreptul la concediul anual este garantat pentru toți salariații, indiferent de tipul contractului individual de muncă încheiat, fie pentru o perioadă nedeterminată sau pentru o perioadă determinată, sau la muncă prin cumul, sau pentru îndeplinirea lucrărilor sezoniere etc.

În contextul întrebării adresate sunt relevante prevederile art. 119 alin. (3) din Codul muncii, care dispun că, în perioada valabilității contractului individual de muncă, concediile nefolosite pot fi alipite la concediul de odihnă anual sau pot fi folosite aparte (în întregime sau fracționat) de către salariat în perioadele stabilite prin acordul scris al părților.

Este important de menționat faptul că angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic.

În cazuri excepționale, dacă acordarea integrală a concediului de odihnă anual salariatului în anul de muncă curent poate să se răsfângă negativ asupra bunei funcționări a unității, o parte din concediul de odihnă anual, care poate fi amănată pentru anul de muncă următor. În asemenea cazuri, în anul de muncă curent, salariatului i se vor acorda cel puțin 14 zile calendaristice din contul concediului de odihnă anual, partea rămasă fiindu-i acordată până la sfârșitul anului următor.

”Refuzul neîntemeiat al salariatului privind utilizarea zilelor nefolosite din concediul anual, conform programării stabilite, este nul

În conformitate cu prevederile art.118 alin. (4) din Codul muncii, este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de doi ani consecutivi, precum și neacordarea anuală a concediului de odihnă salariatului în vârstă de până la 18 ani și salariaților care au dreptul la concediul suplimentar în legătură cu munca în condiții vătămătoare.

Este de precizat și faptul că, potrivit art. 118 alin. (4 prim) din Codul muncii (introdus prin Legea nr. 47 din 14.03.2024, în vigoare din 01.04.2024), în cazul în care salariatul, din motive întemeiate, confirmate documentar, nu își poate folosi concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic corespunzător, sau al acordului salariatului în cauză, angajatorul este obligat să-i acorde acestuia concediul de odihnă nefolosit în decurs de doi ani, începând cu anul următor celui în care i s-a acordat dreptul la concediul de odihnă anual.

Aceeași normă legală dispune că, la finele fiecărui an calendaristic, angajatorul informează salariatul, în formă scrisă pe suport de hârtie sau în formă electronică, despre numărul zilelor de concediul de odihnă anual acumulate/nefolosite, termenul de expirare a acestora și dispune utilizarea zilelor de concediul de odihnă anual acumulate/nefolosite de către salariat, conform programării stabilite de comun acord. Refuzul neîntemeiat al salariatului privind utilizarea zilelor acumulate/nefolosite din concediul de odihnă anual, conform programării stabilite, este nul.

Or, în cazul în care salariatul, din motive întemeiate, nu își poate folosi concediul de odihnă anual la care are dreptul, legislația nu interzice acordarea acestui concediul nefolosit și după perioada de doi ani, începând cu anul următor celui în care i s-a acordat dreptul la concediul de odihnă anual.

