



**Școala Sindicală din Moldova,
la a X-a ediție**

» p.4



**PUBLICAȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI
NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA**



**„Sindicaliștii au demonstrat că pot concura
la cel mai înalt nivel sportiv”**

» p.5



CNSM ia atitudine față de ingerința unor structuri de stat în viața sindicatelor

”Organismele internaționale abilitate au fost informate despre situația reală privind aplicarea în Republica Moldova a Convențiilor OIM

Sindicatelor, prin însăși esența și misiunea lor, de a apăra interesele socio-economice ale angajaților, echitatea socială, adevărul, în ultimă instanță, sunt chemate să ia atitudine, să lupte pentru a se face dreptate atunci când este încălcată flagrant legislația.

În context, CNSM a făcut unele comentarii cu privire la aplicarea în Republica Moldova a prevederilor Convențiilor OIM privind inspecția muncii în industrie și

comert; privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație; privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a negocierilor colective; privind protecția drepturilor reprezentanților lucrătorilor la întreprinderi și posibilitățile acordate lor și altele.

Totodată, CNSM a expedit către OIM aceste comentarii, pentru a prezenta situația aplicării în Republica Moldova a Convențiilor OIM din punctul de vedere al sindicatelor, expuse prin prisma solicitărilor

și observațiilor Comitetului de Experți pentru Aplicarea Convențiilor și Recomandărilor OIM (CEACR).

În conformitate cu obligațiile care revin Guvernului Republicii Moldova, CNSM, prin demersul din 31.07.2024, a amintit Guvernului că rapoartele privind aplicarea Convențiilor respective ale OIM, ratificate de Republica Moldova, urmează să fie prezentate Biroului Internațional al Muncii, până la 01.09.2024.

Copiile acestor rapoarte, potrivit art. 23,

alin. (2) din Constituția OIM, trebuie să fie comunicate de Guvern organizației reprezentative a lucrătorilor din țară, adică CNSM, pentru a-i oferi dreptul să-și expună opiniile și observațiile asupra acestora.

Din acest motiv, CNSM a solicitat Guvernului Republicii Moldova să dispună urgentarea prezentării copiilor rapoartelor respective, fapt care ar oferi sindicatelor posibilitatea să contribuie în mod eficient la supravegherea aplicării standardelor internaționale de muncă.

» p.2

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; 3 luni - 120,00 lei.



Cef-voceal (Comitetul Muncii)

» ACTIVITATEA SINDICALĂ 2

Poziție

CNSM ia atitudine față de ingerința unor structuri de stat în viața sindicatelor

(Continuare din p. 1)

În conformitate cu art. 23, alin. (2) din Constituția OIM, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, prin răspunsul din 05.08.2024, a remis către CNSM varianta finală a raportului cu privire la aplicarea convențiilor internaționale în domeniul muncii care au fost ratificate de R. Moldova.

Libertatea de asociere și dreptul (de afiliere) la o organizație și la reprezentarea angajaților constituie piatra unghiulară, temelia activității sindicale. De aceea, CNSM a pus un accent deosebit în comentariile sale pe modul în care sunt aplicate în Republica Moldova prevederile Convenției nr. 87/1948 privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizație, ale Convenției nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a negocierilor colective, ale Convenției nr. 135/1971 privind protecția drepturilor reprezentanților lucrătorilor la întreprinderi și posibilitățile acordate lor.

Art. 1 și art. 2 din Convenția nr. 98 – Sancțiuni împotriva actelor de discriminare și ingerință antisindicală

La observațiile CEACR referitoare la solicitările repetate către Guvernul Republicii Moldova privind întreprinderea măsurilor menite să întărească sancțiunile pentru a asigura o protecție efectivă împotriva actelor de discriminare și ingerință antisindicală, menționăm următoarele.

Legea sindicatelor nr. 1129 din 07.07.2000, prin art. 6, alin. (2) – (4) stabilește că „Se interzice a condiționa angajarea la lucru, avansarea în serviciu, precum și concedierea persoanei de apartenența la un anumit sindicat, de înscrierea în sau ieșirea din sindicat. Se interzice influențarea asupra persoanelor prin amenințare sau mituire, prin promisiuni (de a îmbunătăți condițiile de muncă, de serviciu, de studii etc.), cu scopul de a le obliga să renunțe la înscrierea în sindicat, să iasă dintr-un sindicat și să se înscrie în alt sindicat, să dizolve de sine stătător sindicatul sau prin alte acțiuni ilegale. Sindicatul beneficiază de protecție constituțională, inclusiv judiciară, împotriva acțiunilor discriminatorii care urmăresc limitarea libertății la asociere în sindicate și a activității lor, desfășurate conform statutului”.

Art. 37 din aceeași lege statuează că „pentru încălcarea prezentei Legi, a celorlalte acte normative privind sindicatele, a statutelor lor sau aplicarea legislației în măsură să împiedice realizarea garanțiilor stabilite în activitatea sindicatelor, persoanele cu funcții de răspundere ale autorităților publice, patronatului și sindicatelor răspund în conformitate cu legislația”.

Totodată, potrivit aceluiași articol, persoanele culpabile de împiedicarea activității legale a sindicatelor poartă răspundere disciplinară, materială, administrativă, penală, în conformitate cu legislația.

Cu toate acestea, legislația națională în vigoare nu prevede un mecanism eficient de protejare a drepturilor sindicale.

Drept dovadă, remarcăm că Codul contravențional, prin art. 61, stabilește doar sancționarea împiedicării exercitării dreptului salariaților de a întemeia sindicate și de a se afilia pentru a-și apăra interesele profesionale, economice și sociale și de a se înscrie în ele. Amendă, constituit de la 24 la 30 de unități convenționale (până la 1500 MDL) aplicată persoanei fizice și de la 30 la 42



de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.

Prin urmare, privitor la protecția efectivă împotriva actelor de discriminare și ingerință antisindicală, cadrul legal național prevede aplicarea sancțiunilor doar în două cazuri (la împiedicarea întemeierii sindicatelor și la împiedicarea salariaților de a se înscrie în ele) și nici pentru ele amenziile nu sunt în măsura în care ar descuraja faptele respective.

Deci, se va reține că, în cazul constrângerii sau imixtiunii din partea angajatorului sau a persoanei cu funcție de răspundere, având ca scop lichidarea/distrugearea sindicatului, legislația națională nu dispune de nici un mecanism clar, inclusiv de sancțiuni, care ar proteja eficient și ar descuraja astfel de acte.

În context, vom relata că, în pofida concluziilor și recomandărilor formulate de Comitetul privind Libertatea de Asociere al OIM în cazul 2317, în care a cerut de la Guvernul Republicii Moldova examinarea minuțioasă, împreună cu partenerii sociali, a dispozițiilor legislative, care să prevadă sancțiuni destul de dure în caz de încălcare a drepturilor sindicale și să garanteze aplicarea lor, cadrul legal național nu a suportat modificări în acest sens.

De asemenea, nici solicitările și propunerile CNSM (având la bază exemple concrete de ingerință antisindicală) înaintate Guvernului și Parlamentului, sub forma unui proiect de Lege, pentru amendarea art. 61 din Codul contravențional nr. 218/2008 în vederea stabilirii sancțiunilor pentru cazurile de discriminare și ingerință antisindicală, nu s-au soldat cu succes sau, mai bine spus, au fost tergiversate și ignorate.

Este regretabil faptul că nici chiar cazul din anul curent, de ingerință gravă în activitatea sindicală, comisă de administrația Centrului Național de Asistență Medicală Urgentă Prehospitalicească (în continuare – CNAMUP), care a condus la distrugerea sindicatului existent la unitate și crearea unui nou sindicat sub controlul nemijlocit al administrației acestei instituții, nu a determinat Guvernul să intervină prompt în vederea sancționării și descurajării acestor fapte, prin prisma solicitărilor CNSM.

În demersurile sale, CNSM a relatat că acțiunile de ingerință ale administrației CNAMUP s-au manifestat prin diferite forme de intimidare față de absolut toți salariații instituției (membri de sindicat), cărora li s-a impus semnarea cererilor (tipizate) de ieșire din sindicat, fapt care a condus la colectarea (de către reprezentanții angajatorului – șefi

de direcții, secții, subdiviziuni) a 3826 de cereri. Una din dovezile faptelor de ingerință antisindicală servește adresarea către Anatol Fortuna, președintele organizației sindicale primare de la CNAMUP, semnată de vicedirectorul CNAMUP, Iurie Crasiuc, prin care cere acestuia (președintelui) și membrilor comitetului sindical să prezinte la ședința planificată pentru membrii administrației de pe 19.04.2024, darea de seamă privind utilizarea mijloacelor financiare din veniturile (cotizațiile) organizației sindicale pentru anul 2023. Refuzul liderului sindical de a da curs acestei adresări și atenționarea asupra faptului că această cerință constituie o ingerință din partea angajatorului în activitatea sindicală, a servit drept motiv pentru administrația CNAMUP de a se răzbuca.

În consecință, realizându-se scopul urmărit de angajator, și anume, distrugerea sindicatului existent, pentru nesupunere, și crearea unei noi organizații sindicale primare, sub controlul nemijlocit al acestuia, denumită „Ambulanța din Moldova”.

Mai mult, în cazul salariaților care s-au opus cerințelor administrației CNAMUP de a ieși din sindicatul vechi, afiliat la Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova (membră a CNSM), acțiunile, în consecință, suportă în permanent acțiunile de intimidare și presiune, manifestate prin reducerea funcțiilor și propunerea altor locuri de muncă necorespunzătoare studiilor și calificărilor deținute.

Un exemplu concret servește cazul salariatului Vitalie Scerbenco, membru de sindicat, (devenind cunoscut Confederației la 12 iulie 2024), cărui i s-a propus funcția de magaziner, în schimbul celei deținute, de auditor – specialist în Serviciul Monitorizare și Raportare.

Informații mai ample referitoare la cazul de ingerință antisindicală în cadrul CNAMUP se regăsesc în investigația jurnalistică a Centrului de Investigații Jurnalistice din Moldova: „Sindicatul șefilor de la „Salvare”. Bani angajaților de la ambulanța controlați de conducerea CNAMUP”.

Cu toate acestea, până la redactarea prezentelor comentarii, Guvernul nu a înregistrat nici un progres semnificativ în soluționarea acestui caz.

În acest context, CNSM este îngrijorată de atitudinea sau lipsa de acțiuni a Guvernului asupra cazului demonstrativ de încălcare evidentă a art. 1 și 2 din Convenția nr. 98, privitor la organizarea instituțiilor sindicale „trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împo-

triva oricăror acte de ingerință, fie directă sau prin intermediul reprezentanților patronului, îndeosebi, cele care tind să provoace crearea unor sindicate noi, dominate de patron sau să sprijine sindicatul prin mijloace financiare sau prin alt mod, în scopul de a-l pune sub controlul său”.

Art. 1 și art. 4 din Convenția nr. 135 – Protecție eficientă a reprezentanților lucrătorilor împotriva oricăror acte ce i-ar prejudicia, inclusiv concedierea

Potrivit normelor art. 1 și art. 4 din Convenția nr. 135, reprezentanții lucrătorilor (conducătorii/liderii sindicali) trebuie să beneficieze de o protecție eficientă împotriva oricăror acte ce i-ar prejudicia, inclusiv concedierea, și care ar avea drept cauză calitatea de reprezentanți ai lucrătorilor sau activitățile lor sindicale. Protecția și înlesnirile concrete urmând a fi determinate de legislația națională.

În acest sens, art. 33 din Legea sindicatelor stipulează că „Persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază beneficiază de garanțiile stabilite la art. 387 din Codul muncii nr. 154/2003”.

Or, dispoziția alin. (6) al art. 387 – Garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază din Codul muncii, stabilește că „Îndeplinirea obligațiilor și realizarea drepturilor lor de către persoanele alese în organele sindicale nu pot servi pentru angajator drept temei de concediere ori de aplicare a altor sancțiuni ce le-ar afecta drepturile și interesele ce decurg din raporturile de muncă”.

Deși Guvernul ar putea raporta că, prin aceste dispoziții legale naționale, este asigurată respectarea art. 1 și art. 4 din Convenția nr. 135, acest lucru nu corespunde realității.

În calitate de argument pentru susținerea acestei afirmații servește cazul relatat supra, de ingerință antisindicală din cadrul CNAMUP.

Mai exact, conform celor relatate de Federația Sindicală „Sănătatea” din Moldova, sub pretextul necesității reducerii funcțiilor, conducătorului organizației sindicale (vechi) din cadrul CNAMUP (Anatol Fortuna) i s-a redus funcția deținută anterior, propunându-i-se o altă funcție. Scopul real, urmărit de angajator, fiind neacceptarea de către salariat a funcției și determinarea lui să depună cererea de demisie.

Deoarece salariatul (liderul sindical) a acceptat funcția propusă în legătură cu reducerea celei deținute, angajatorul i-a desconsiderat totalmente munca prestată timp îndelungat, determinându-l, prin această formă de discriminare, să-și depună demisia.

În această ordine de idei, devine evident faptul că, mimând necesitatea reducerii funcției, din motive economice, angajatorului îi este incuviințată prin lege atât transferarea salariatului/liderului sindical (incomod) într-o altă funcție, cât și concedierea acestuia.

Privind această realitate admisă de Codul muncii, prin prisma art. 1 și art. 4 din Convenția nr. 135, înțelegem că Republica Moldova nu asigură o protecție eficientă împotriva discriminării antisindicale față de conducătorii sindicali.

În comentariile sale privind modul de aplicare a convențiilor OIM, CNSM a mai abordat prevederile ce țin de inspecția muncii, securitatea și sănătatea în muncă, modificarea Codului muncii ș. a.

3 **ACCENTE**

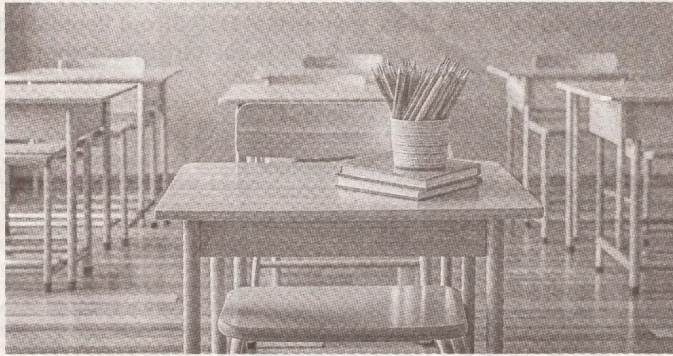
Istoria se repetă

Noul an de studii începe cu un deficit de șapte mii de profesori

Început de an școlar cu probleme vechi. Și acest an va începe cu un deficit de șapte mii de profesori, lipsă care va fi acoperită de pedagogii care lucrează fiind pensionari. Ce-i drept, Ministerul Educației și Cercetării se bucură că, de data aceasta, a reușit să angajeze ceva mai mulți tineri - în jur de 400.

„Situția nu s-a schimbat prea mult față de anul precedent. Noutatea bună în acest an este că avem un număr mai mare de tineri repartizați în școlile noastre. Ultimele cifre vorbesc despre 407 absolvenți de colegii și universități care aleg să meargă în școală. Ca și în toți anii anteriori, acest deficit va fi acoperit pe seama muncii suplimentare pe care o fac profesorii. Bineînțeles că va fi remunerată această muncă. Este un venit suplimentar pentru ei. Problema pe care o generează acest fenomen este ardearea profesională și efortul semnificativ”, a menționat ministrul Educației și Cercetării, Dan Perciun.

Cât privește restul absolvenților de la pedagogie, aceștia așteaptă salarii mai mari. „Salariul unui profesor începător este foarte mic. Da, vom beneficia de acea indemnizație unică, dar poate ea oare să ne rezolve pe durată problema cu spațiul locativ, alte necesități? Sigur că nu. Și atunci căutăm un serviciu mai bine plătit



sau mergem peste hotare”, ne spune Elena, proaspătă absolventă a Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă”.

Ghenadie Donos: „Cea mai eficientă soluție o constituie salariile motivate”

Președintele Federației Sindicale a Educației și Științei, Ghenadie Donos, spune că cei mai mulți profesori din școlile noastre sunt pensionari, iar asta afectează calitatea studiilor.

„Avem de pierdut în calitate, pentru că pedagogii pensionari deja nu mai au acele capacități și nu mai pot ține pasul cu

timpul, cu noile condiții de predare, de învățare. Provocările sunt tradiționale - lipsa cronică a cadrelor din sistem. Deși în acest an ministerul a făcut un efort ca să atragă tineri, problema rămâne încă nerezolvată. De ce nu ne ajung cadre? Pentru că acestea nu sunt motivate. Salariile nu că sunt mici... noi am cerut deja de doi ani ca salariile din educație să nu fie mai mici decât cele din economia națională. Pentru moment, salariul mediu pe economie este de 13 mii de lei, iar în educație, cu cele 15% de la 1 ianuarie, a trecut puțin peste 10 mii. Acest lucru sigur că nu poate atrage tineri în domeniu, ba mai mult, provoacă exodul specialiștilor din sistem. Dacă ne uităm la

toate componentele și condițiile care trebuie să fie respectate, dar nu sunt, drept rezultat, avem o calitate nu prea bună. Acestea sunt problemele pe care noi, sindicaliștii, împreună cu guvernarea, trebuie să le soluționăm”, a relevat liderul sindical.

„Ne bucurăm că există acum un dialog social și acesta s-a relansat odată cu venirea lui Dan Perciun în funcția de ministru. Există comisia bipartită, tripartită, dialogul social Guvern - Patronate - Sindicat, doar că noi, pe segmentul educație, nu avem încă rezultatele pe care le așteptăm. Nu am atins această medie pe economie a salariului, sunt o serie de cadre, cum ar fi metodiștii, care au clasa de salarizare 52, pe când toți ceilalți au 56. Aș zice că este chiar o discriminare față de ei. Sau clasa de salarizare pentru conducătorii muzicali din grădiniță, care au o clasă de salarizare nu prea motivantă. Mai există și alte exemple. A fost o astfel de înțelegere, ca în acest an majorarea salariului să aibă loc de două ori - la 1 ianuarie și la 1 iulie, la rectificarea bugetului să avem încă cel puțin 10 la sută. Din păcate, asta nu s-a produs, pentru că situația financiară este aceea pe care o avem. Acum discutăm despre eventuala majorare de la 1 ianuarie 2025”, a conchis Ghenadie Donos.

Potrivit ultimelor date oferite de Biroul Național de Statistică, în Republica Moldova activează în jur de 46 de mii de cadre didactice.

Galina MUNTEANU

Problemă stringentă

Angajații de la căile ferate iarăși își așteaptă cu lunile salariile

Angajații întreprinderii de Stat „Calea Ferată din Moldova”, din nou, în pragul disperării. De aproape cinci luni, aceștia nu și-au primit salariile. Și mai grav este că, din luna martie și până în prezent, aproape 700 de muncitori au demisionat.



Potrivit lui Ion Zaporozjan, președintele Federației Sindicale a Feroviarilor din Republica Moldova, autoritățile au început să plătească lefurile la doar câteva din cele 35 de filiale ale CFM, dar și acolo s-au oprit din lipsă de bani. Acum, restanțele salariale la întreprindere trec de 130 de milioane de lei.

„S-a achitat salariul la câteva filiale din 35 pentru luna aprilie. Au mai rămas alții pentru aprilie, mai, iunie și jumătate de iulie, patru luni aproape. Suma datorită constituie la ziua de azi 131 de milioane de lei. Am oferit anterior unele soluții pentru a rezolva problema, dar nu am fost auziți. Noi, ca să acoperim toate cheltuielile, trebuie să avem tranzitul din Ucraina spre România. Acest tranzit acum nu este, pentru că Ucraina transportă totul prin porturile sale. Statul trebuia încă din luna februarie

să includă în buget pentru întreținerea infrastructurii 400 de milioane de lei. Și pentru transportarea călătorilor 80 de milioane de lei. Dacă este cale ferată, întrețineți ceva, dacă nu, închideți-o și nu chinuți oamenii nouă ani de zile”, ne-a spus revoltat Ion Zaporozjan.

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova a solicitat în acest sens intervenția prim-ministrului pentru soluționarea situației. La rândul lor, autoritățile spun că sunt în căutare de soluții.

„La etapa actuală, suntem în căutare de soluții, în cooperare cu administrația acestei companii, astfel încât aceste salarii restante să fie achitate angajaților. Poziția Guvernului este principală în acest sens. Ne dorim ca, din potențialul care există

acum la companie, să fie identificate soluții pentru angajați”, a menționat purtătorul de cuvânt al Guvernului Daniel Vodă.

Am solicitat o reacție și de la Agenția responsabilă de administrarea proprietăților publice. Șeful de aici a dat vina pe conducerea CFM, care ar ezita să dea în chirie spațiile nevalorificate de întreprindere și să vândă fierul uzat.

„Avem bunuri care nu sunt utilizate de mai mult de 10 ani în cadrul întreprinderii. Aceste bunuri trebuie să fie valorificate, dacă nu sunt utilizate și Calea Ferată nu vrea să le utilizeze, ele prezintă o valoare financiară. CFM are astăzi până la 65 de mii de metri pătrați care nu au fost transmiși în locațiune și 65 de mii de metri pătrați neutilizați în procesul tehnologic”, a spus Roman Cujuhari, director general al Agenției Proprietății Publice.

Precizăm că CFM se confruntă de ani buni cu probleme la achitarea salariilor. În 2020, întreprinderea a ajuns în prag de faliment, iar angajații au protestat în mai multe raioane. Din 2020, numărul angajaților a fost redus de la aproape zece mii la 5600.

Galina MUNTEANU



Un mod de viață sănătos

„Sindenergo”, antrenată în campania de prevenire a maladiilor

Campania „Sănătate pentru toți” a ajuns la întreprinderea de stat „Moldelectrica”.

La 2 septembrie, angajatele acestei întreprinderi au participat la o sesiune informativă, în cadrul căreia au fost abordate anumite subiecte privind sănătatea femeilor, inclusiv importanța controalelor periodice, detectarea timpurie a anumitor maladii și adoptarea unui stil de viață sănătos.

Prin intermediul acestor activități, Federația Sindicală a Lucrătorilor din Energetică „Sindenergo” își reafirmă angajamentul față de bunăstarea membrilor săi, oferindu-le acces la informații și resurse care să ajute să-și mențină o bună sănătate.

Profilaxia este primul pas către o viață lungă și sănătoasă, iar informarea corectă este esențială pentru a face alegeri înțelepte în ceea ce privește sănătatea personală, a menționat în context Victoria Niță, președinta Federației Sindicale „Sindenergo”.

Cor. VP

» ACTIVITATEA SINDICALĂ 4

Laureați ai concursului

Elena BABA: „Concursul a însemnat o provocare frumoasă și utilă”



– Doamnă Elena Baba, sunteți membru sindical într-o instituție unde domină disciplina, activitatea se desfășoară într-un regim special. Ce înseamnă o organizație sindicală în cadrul organelor vamale?

– Pentru funcționarii vamali, organizația sindicală înseamnă, mai întâi de toate, garanția apărării intereselor legitime ale fiecărui angajat, siguranța remunerării corespunzătoare a muncii, asigurarea dreptului la protecția socială și la măsurile specifice de protecție a sănătății și securității, având în vedere statutul special al serviciului public prestat.

Funcționarii vamali sunt angajați care zi de zi sunt expuși la diverse riscuri, având în vedere programul de lucru (inclusiv nocturn), contactul permanent cu cetățeni și cu agenți economici, amplasarea posturilor de muncă (unele posturi vamale sunt amplasate la distanțe mari de localități, alte posturi se află în imediata apropiere de zonele de conflict armat (posturile vamale de la frontiera cu Ucraina). Respectiv, anticiparea situațiilor de risc, prevenirea cazurilor speciale și excepționale ce ar putea afecta direct integritatea și sănătatea funcționarilor vamali, precum și protecția nemijlocită a acestora este prioritatea de bază a organelor vamale în materie de management al resurselor umane, sarcină care este posibil de realizat doar cu suportul și în comun cu organizațiile sindicale.

(Interviu cu Elena Baba, membru al OSP Biroul Vamal Sud, vicepreședinte al Asociației de tineret din cadrul Centrului ramural-teritorial Cahul din domeniul serviciilor publice)

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

– Din numărul total de 238 de angajați, numărul membrilor de sindicat constituie 226 de persoane. Respectiv, ne bucurăm de un nivel de 95% a ratei de sindicalizare în colectiv, ceea ce, din punctul nostru de vedere, nu este puțin!

– Care sunt problemele în legătură cu care aveți nevoie de sprijinul Federației SINDASP?

– În calitate de organizație sindicală primară, conlucrăm activ cu Centrul sindical ramural-teritorial Cahul din domeniul serviciilor publice, reprezentat de președintele acestuia, Maria Cotorobai. Cele mai importante subiecte de conlucrare sunt: menținerea clauzelor (negocierea) contractului colectiv de muncă, protecția intereselor de muncă ale membrilor Federației SINDASP, inclusiv prin înaintarea propunerilor cu referire la Legea salarizării, cu scopul de a menține nivelul salarizării și contribuirea la motivarea suficientă a funcționarilor vamali, având în vedere că activitatea dată în sectorul public este una cu statut special. Efortul depus de instituție, amplificat de sprijinul Federației SINDASP, au ca efect menținerea echipei de specialiști profesioniști, iar salariul motivant permite asigurarea unui nivel material și social pentru angajați corespunzător efortului și complexității muncii depuse.

Nu în ultimul rând, menționez că am avut parte de sprijinul Federației SINDASP în organizarea și participarea la o serie largă de activități intelectuale-distractive, serate, activități și competiții sportive, prin care s-a obținut consolidarea echipei, îmbunătățirea și perfecționarea abilităților de comunicare, precum și manifestarea calității de lider a unor participanți. De asemenea, Federația SINDASP reprezintă un aliat competent în procesul de asigurare a unui nivel sporit al securității și sănătății în muncă.

– Ce a însemnat pentru dvs. Concursul OSP și cum v-a motivat în plan profesional și personal?

– Concursul organizațiilor sindicale primare, pentru mine, a însemnat o provocare frumoasă și utilă. Având în vedere că pe parcursul ultimei perioade am participat activ, împreună cu echipa Biroului Vamal Sud, la toate activitățile social-educative și distractive organizate la nivel teritorial, am considerat oportună valorificarea șansei de a face cunoscut la nivel central implicarea noastră și frumoasele rezultate.

Datorită faptului că am avut parte de o foarte bună organizare (prin ghidarea clară și concretă a condițiilor și modului de participare la concurs), lucru pentru care mulțumim echipei CNSM, parcurgerea etapelor în concurs a fost o experiență plăcută, iar rezultatul final obținut ne-a consolidat și mai mult în cadrul organizației primare și, foarte important, ne-a sporit gradul de încredere, ne-a lărgit perspectivele și, cu siguranță, ne-a ajutat să devenim mai buni în ceea ce facem și mai deschiși către noi experiențe.

– Dvs. ați ieșit învingătoare (locul II) la categoria „Incluziune sindicală”. Ce credeți că v-a deosebit de alți colegi? Puteți să ne descrieți, să ne vorbiți mai pe larg care este semnificația activității pentru care ați fost distinși cu diploma?

– Incluziunea sindicală, în cazul concursului respectiv, a însemnat: implicare, conlucrare în echipă, efort comun. Consider că un factor important în obținerea premiului l-a constituit nivelul ridicat al ratei sindicalizării în cadrul colectivului (95%, așa cum am menționat anterior), dar factorul decisiv, cu siguranță, l-a constituit rezultatele frumoase obținute în cadrul activităților organizate la nivel local, la care echipa Biroului Vamal Sud a participat activ, dând dovadă de creativitate, entuziasm, coeziune, disciplină și implicare.

Atelierele de lucru pe care le-am prezentat în cadrul concursului și la care am participat în calitate de formator, au fost destinate atât tinerilor sindicaliști din cadrul SINDASP, cât și reprezentanților centrelor sindicale național-ramurare și studenților din zona Cahul. Ca rezultat, s-a obținut consolidarea

forțelor sindicale din toate domeniile din raionul Cahul, abordarea problemelor social-economice cu care se confruntă tinerii, cu scopul de a face față provocărilor actuale, inclusiv pe piața muncii.

Sunt mândră de faptul că, prin intermediul acestor evenimente, care au dus inclusiv la promovarea valorilor noastre culturale, s-a oferit posibilitatea ca fiecare participant să-și manifeste creativitatea, ingeniozitatea și calitățile artistice. În acest mod, funcționarii vamali au reușit să se redescopere pe sine și în alte domenii mai creative, iar ca efect, unii colegi au depășit teama de a greși în exprimare și a apărea în public.

Ulterior, am fost plăcut surprinși de valul de aprecieri din partea concetățenilor din comunitate, din zonă, care a fost frumos manifestat pe rețelele de socializare și nu doar.

– 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?

– Având în vedere curentul actual de aliniere a Republicii Moldova la standardele europene în toate domeniile, consider că este necesară acordarea suportului și atenției potrivite procesului de integrare a organizațiilor sindicale naționale în mișcarea sindicală internațională, ceea ce ar însemna cooperare cu organizațiile sindicale din alte țări pentru schimb de experiență în munca sindicală, seminare comune de instruire a activiștilor sindicali, preluarea bunelor practici în domeniu etc.

La nivel local, consider că existența unor strategii durabile de motivare a liderilor sindicali locali, îmbunătățirea continuă a competențelor profesionale ale acestora, aprecierea reușitelor și încurajarea inițiativelor reprezintă calea de evoluare a entităților sindicale locale, care ar încuraja și contribui la creșterea nivelului de sindicalizare în instituții, precum și ar contribui la sporirea calității activităților sindicale desfășurate.

Interlocutor:
Natalia HADĂRCĂ

Instruire

Școala Sindicală din Moldova, la a X-a ediție

O nouă ediție a Școlii Sindicale din Moldova a fost lansată la Chișinău miercuri, 4 septembrie. În cadrul evenimentului, care a durat trei zile, mai mulți tineri sindicaliști au fost instruiți despre rolul sindicatelor în procesul de aderare la Uniunea Europeană, mecanismele și instrumentele de promovare a imaginii sindicale, activitatea Comisiei de Femei și a Comisiei de Tineret a CNSM, despre liderismul sindical.

Ajunsă la cea de-a X-a ediție, Școala Sindicală din Moldova a reunit membri de sindicat tineri din diverse ramuri.

Tot miercuri, conducerea CNSM s-a întâlnit cu participanții la Școala Sindicală. Igor Zubcu,

președintele CNSM, le-a vorbit cursanților despre eforturile Federației Naționale a Sindicatelor din Moldova în negocierea cu partenerii sociali a salariului minim, racordat la standardele și cerințele Uniunii Europene, despre rolul dialogului social și importanța solidarității sindicale.

Liderul sindical a menționat că CNSM promovează un dialog social eficient la toate nivelurile, pentru a asigura acoperirea cu contracte colective de muncă (negocieri colective) a cel puțin 80% dintre lucrători, în prezent acest indicator fiind de 40%.

Cu alte detalii despre Școala Sindicală din Moldova, ediția a X-a, vom reveni într-un articol în numărul următor al ziarului.

Daniela MORARI



Mens sana in corpore sano

Margareta STRESTIAN: „Sindicaliștii au demonstrat că pot concursa la cel mai înalt nivel sportiv”

Eveniment plin de emoții, care a adunat la un loc angajați din sistemul de gaze și petrol, membri de sindicat ai Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Chimică și Resurse Energetice din Republica Moldova (FSCRE). Timp de trei zile, aceștia au participat la Spartachiada FSCRE, a XXX-a ediție, și a XX-a ediție a Spartachiadei SA „Moldovagaz”, care a avut loc la sfârșitul săptămânii trecute, la baza de odihnă „Camping” de la Vadul lui Vodă.

Evenimentul a avut o mare amploare, reunind peste 500 de salariați, membri de sindicat din 18 organizații sindicale primare membre ale FSCRE.

„Un eveniment deosebit, care ne-a adunat la un loc. Salariații din Cahul și Briceni se văd rar, o dată în an. Una din puținele ocazii când ne întâlnim toți; și cei care fac sport, și cei care muncesc. Ne-am bucurat de aceste competiții, ne-am bucurat de vreme frumoasă, pentru că a fost totul organizat la cel mai înalt nivel”, ne-a spus entuziasmată Marina Belous, reprezentantă a SRL „Flacăra Albastră”.

„Am demonstrat că putem”

Cu emoții de nedescris a colaborat pe podium cu trofeul în mână și Mihai Cojusea, angajat la „Chișinău-Gaz”. „Am demonstrat că putem fi și angajați buni, dar și sportivi buni. Am luat cele mai multe trofee. De fapt, acesta a fost și gândul cu care am venit aici”, a menționat bărbatul.

La festivitate au participat reprezentanți ai Consiliului de Administrație SA „Moldovagaz”, ai CNSM, ai Ministerului Energiei, Ministerului Muncii și Protecției Sociale, Comitetului Național Olimpic și Sportiv din Republica Moldova, conducătorii unităților economice și reprezentanți ai Fundației „Energia”.

„Sindicatul lucrătorilor din industria chimică și resurse energetice este unul dintre cele mai mari, cu peste șapte mii de membri, care fac diferență în ultimii ani. Acest eveniment sportiv este un simbol al eforturilor pe care le depunem, pentru că nimic nu este o provoca-

re mai mare și un prilej mai bun de autodepășire decât sportul. Indiferent de rezultatele acestei Spartachiade, de cine va lua cupa, până la urmă, scopul acestui eveniment sportiv este să fim mai buni și mai puternici și să ne consolidăm spiritul de echipă, pentru a face lucruri mai mari și mai frumoase pe viitor”, a spus, pentru „Vocea poporului”, ministrul Energiei, Victor Parlicov.

„Participanții au demonstrat că pot concursa cu demnitate și succes la cel mai înalt nivel sportiv. Dialogul și colaborarea constructivă a părților partenariatului social pentru pregătirea acestui eveniment au pus bazele unei experiențe orientate spre promovarea sportului în rândurile salariaților membri de sindicat și includerea unor noi competiții sportive, care au depășit așteptările. Emoțiile trăite pe viu au fost de-a dreptul copleșitoare și de neuitat. Mulțumiri tuturor celor implicați în organizare, mulțumim arbitrilor, participanților care au depus eforturi, determinare și curaj”, a menționat președinta FSCRE, Margareta Strestian.

Conform Regulamentului de desfășurare a Spartachiadei, sportivii au participat la diverse probe sportive: volei feminin și masculin, minifotbal, tenis de masă, joc de dame, șah, sărituri în lungime, darts, lupta cu odgonul, ridicarea greutății (24 kg), cursa olimpică bărbați, 10 km și femei, 3 km.

De menționat faptul că evenimentul a debutat cu Turul de Ciclism - ediția a II-a, la care au participat 32 de cicliști amatori, Open Feminin și Masculin, pe traseul auto Arena Chișinău - Vadul lui Vodă, cu distanța de circa 28 km. Turul a fost organizat de FSCRE în parteneriat cu SA „Moldovagaz”,



cu suportul antrenorilor și sportivilor Școlii Sportive Specializate de Ciclism, în frunte cu directorul școlii, Alexandru Oală. Participanții la Turul de Ciclism au fost distinși cu diplome și medalii.

Clasamentul final al Spartachiadei

Clasamentul general pe echipe
Locul I – echipa OSP a angajaților „Chișinău-gaz”
Locul II – OSP a angajaților „Moldovatrangaz”
Locul III – OSP a angajaților „Ialoveni-gaz”

Minifotbal:
Locul I – OSP „Chișinău-gaz”
Locul II – OSP „Bălți-gaz”
Locul III – OSP a angajaților „Moldovatrangaz”

Volei bărbați:
Locul I – OSP „Chișinău-gaz”
Locul II – OSP „Bălți-gaz”
Locul III – OSP „Moldovatrangaz”

Tenis de masă:
Locul I – OSP „Chișinău-gaz”
Locul II – OSP „Bălți-gaz”
Locul III – OSP „Moldovatrangaz”

Sărituri în lungime:
Locul I – OSP „Chișinău-gaz”
Locul II – OSP „Ialoveni-gaz”
Locul III – OSP „Florești-gaz”

Joc de dame:
Locul I – OSP „Ialoveni-gaz”
Locul II – OSP „Moldovatrangaz”

Locul III – OSP „Chișinău-gaz”
Șah:
Locul I – OSP „Chișinău-gaz”
Locul II – OSP „Ialoveni-gaz”
Locul III – OSP „Moldovatrangaz”

Cupa președintei FSCRE
Locul I – OSP „Bălți-gaz”
Locul II – OSP „Moldovatrangaz”
Locul III – OSP „Chișinău-gaz”

Lupta cu odgonul:
Locul I – OSP „Bălți-gaz”
Locul II – OSP „Edineț-gaz”
Locul III – OSP „Orhei-gaz”

Darts:
Locul I – OSP „Ștefan Vodă-gaz”
Locul II – OSP „Bălți-gaz”
Locul III – OSP „Chișinău-gaz”

Ridicarea greutăților:
Locul I – OSP „Moldovatrangaz”
Locul II – OSP „Orhei-gaz”
Locul III – OSP „Cimișlia-gaz”

Cupa președintei SA „Moldovagaz”
Locul I – OSP „Chișinău-gaz”
Locul II – OSP „Moldovatrangaz”
Locul III – OSP „Ialoveni-gaz”

Minifotbal:
Locul I – OSP „Chișinău-gaz”
Locul II – OSP „Bălți-gaz”
Locul III – OSP „Moldovatrangaz”

Volei bărbați:
Locul I – OSP „Chișinău-gaz”
Locul II – OSP „Orhei-gaz”
Locul III – OSP „Moldovatrangaz”

Tenis de masă:
Locul I – OSP „Chișinău-gaz”
Locul II – OSP „Bălți-gaz”
Locul III – OSP „Moldovatrangaz”

Sărituri în lungime:

Locul I – OSP de la „Chișinău-gaz”
Locul II – OSP de la „Ialoveni-gaz”
Locul III – OSP de la „Florești-gaz”

Joc de dame:

Locul I – OSP de la „Ialoveni-gaz”
Locul II – OSP „Moldovatrangaz”
Locul III – OSP de la „Chișinău-gaz”

Șah:

Locul I – OSP „Chișinău-gaz”
Locul II – OSP „Ialoveni-gaz”
Locul III – OSP „Moldovatrangaz”

Competiția sportivă volei feminin a fost organizată separat și nu a influențat rezultatele finale ale Spartachiadei.

Volei feminin:

locul I – echipa OSP de la „Taraclia-gaz”
locul II – OSP „Ungheni-gaz”
locul III – OSP „Chișinău-gaz”

Cursa olimpică feminin, 3 km:

Locul I – Ala Șevciuc, OSP de la „Chișinău-Gaz”
Locul II – Elena Danilova, OSP „Moldovatrangaz”
Locul III – Natalia Ionița, OSP „Ungheni-Gaz”

Cursa olimpică masculin, 10 km:

Locul I – Cătălin Țușca, OSP „LUKOIL-Moldova”
Locul II – Alexandru Șevciuc, OSP „Moldovagaz”
Locul III – Iurie Guza, OSP „Bălți-Gaz”

Galina MUNTEANU



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 ajuns 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 pe lună. 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 agriculturii noastre”.

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

Munca suplimentară: condițiile în care poate fi prestată aceasta

Ce este munca suplimentară și cum este remunerată această muncă? Când angajatorul poate atrage salarii la munca suplimentară și care persoane nu pot fi atrase?

Tudor V., Fălești



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

Conform prevederilor Codului muncii, se consideră muncă suplimentară munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă. Durata normală a timpului de muncă din unități este timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă și nu poate depăși 40 de ore pe săptămână.

Totodată, pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vârstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare și cu contractul individual de muncă, se stabilește durata redusă a timpului de muncă.

Astfel, Codul muncii stabilește durata săptămânală redusă a timpului de muncă:

24 de ore pentru salariații în vârstă de la 15 la 16 ani;

35 de ore pentru salariații în vârstă de la 16 la 18 ani;

35 de ore pentru salariații care activează în condiții de muncă vătmătoare, conform nomenclatorului aprobat de Guvern.

Pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate (dacă acestea nu beneficiază de înlesniri mai mari), se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare.

Pe perioada de acțiune a stării de urgență, de asediu și de război sau a stării de urgență în sănătate publică, autoritățile competente de gestionare a stării respective pot dispune, pentru unele categorii de salariați, atragerea la muncă suplimentară cu depășirea limitelor prevăzute!

Angajatorul poate antrena la muncă suplimentară fără acordul salariatului:

a) pentru efectuarea lucrărilor necesare pentru apărarea țării, pentru preîntâmpinarea unei avarii de producție ori pentru înlăturarea consecințelor unei avarii de producție sau a unei calamități naturale;

b) pentru efectuarea lucrărilor necesare înlăturării unor situații

care ar putea periclita buna funcționare a serviciilor de aprovizionare cu apă și energie electrică, de canalizare, poștale, de telecomunicații și informatică, a căilor de comunicație și a mijloacelor de transport în comun, a instalațiilor de distribuire a combustibilului, a unităților medicosanitare.

Angajatorul poate atrage la muncă suplimentară cu acordul scris al salariatului:

a) pentru finalizarea lucrului început care, din cauza unei rețineri neprevăzute, legate de condițiile tehnice ale procesului de producție, nu a putut fi dus până la capăt în decursul duratei normale a timpului de muncă, iar întreruperea lui poate provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor angajatorului sau ale proprietarului, a patrimoniului municipal sau de stat;

b) pentru efectuarea lucrărilor temporare de reparare și restabilire a dispozitivelor și instalațiilor, dacă deficiențele acestora ar putea provoca încetarea lucrului pentru un timp nedeterminat și pentru mai multe persoane;

c) pentru efectuarea lucrărilor impuse de apariția unor circumstanțe care ar putea provoca deteriorarea sau distrugerea bunurilor unității, inclusiv a materiei prime, materialelor sau produselor;

d) pentru continuarea muncii în caz de neprezentare a lucrătorului de schimb, dacă munca nu admite întrerupere. În aceste cazuri, angajatorul este obligat să ia măsuri urgente de înlocuire a salariatului respectiv.

Atragerea la muncă suplimentară în alte cazuri decât cele specificate se admite cu acordul scris al salariatului și al reprezentanților salariaților!

La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limita a 240 de ore într-un an calendaristic.

Totodată, durata maximă a timpului de muncă al 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 lucru, calculate pe o perioadă de referință de patru luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Atragerea la muncă suplimentară se efectuează în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) motivat al angajatorului, care

se aduce la cunoștința salariaților respectivi sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/inștiințării.

Limitarea muncii suplimentare

Nu se admite atragerea la muncă suplimentară a salariaților în vârstă de până la 18 ani, a femeilor gravide, precum și a persoanelor cărora munca suplimentară le este contraindicată conform certificatului medical.

Persoanele cu dizabilități severe și accentuate, unul dintre părinții (tutorele, curatorul) care au copiii în vârstă de până la patru ani sau copii cu dizabilități, persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu activitatea de muncă și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot presta muncă suplimentară numai cu acordul lor scris. Totodată, angajatorul este obligat să informeze în scris pe salariații menționați despre dreptul lor de a refuza munca suplimentară.

Retribuirea muncii suplimentare

În cazul retribuirii muncii pe unitate de timp (cu salariu tarifar sau cu salariul funcției), munca suplimentară pentru primele două ore se retribue în mărime de cel puțin 1,5 salarii de bază stabilite salariului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare - cel puțin în mărime dublă.

În cazul retribuirii muncii în acord cu aplicarea sistemului tarifar de salarizare, pentru munca suplimentară se plătește un adaos de cel puțin 50 la sută din salariul tarifar al salariatului de categoria respectivă, remunerat pe unitate de timp pentru primele două ore, și în mărime de cel puțin sută la sută din acest salariu tarifar - pentru orele următoare, iar cu aplicarea sistemelor netarifare de salarizare - de 50 la sută pentru primele două ore și, respectiv, sută la sută din salariul minim stabilit pe unitate de timp - pentru orele următoare.

E de menționat că se admite ca în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă să fie prevăzută posibilitatea de a compensa orele de muncă suplimentară cu ore libere plătite, cu acordul scris al părților. În acest caz, salariatul primește plata ordinară stabilită pe unitate de timp și un număr de ore libere (egal cu numărul de ore de muncă suplimentară prestată), remunerate conform salariului de bază. Orele libere vor fi acordate în decurs de 30 de zile de la prestarea muncii suplimentare.

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 primite 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.



Litigiile individuale de muncă și soluționarea acestora

Vă rog să ne explicați ce reprezintă litigiile individuale de muncă și care sunt drepturile și obligațiile salariaților la soluționarea acestora?

Maxim Oțel, Soroca

Litigiile individuale de muncă reprezintă divergențele apărute între salariat și angajator, care nu pot fi soluționate prin negocieri directe între părți sau cu participarea sindicatelor, în problemele de asigurare a condițiilor de muncă și aplicare a lor. Pentru soluționarea acestora, legea prevede o anumită ordine, stabilește procedura și termenele de înaintare a plângerilor în organele competente și examinarea lor.

Dispoziția art. 354 din Codul muncii stabilește divergențele de bază dintre salariat și angajator, care se consideră litigii individuale de muncă.

Astfel, litigiile individuale de muncă reprezintă divergențele apărute între salariat și angajator care vizează: încheierea contractului individual de muncă; executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă; încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă; plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă; rezultatele concursului și alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă.

Părți ale litigiilor individuale și ale conflictelor colective de muncă, potrivit art. 349 din Codul muncii, pot fi: salariații, precum și orice alte persoane titulare ale unor drepturi și/sau obligații, în temeiul Codului muncii; angajatorii persoane fizice și juridice; sindicatele și alți reprezentanți ai salariaților; patronatele; autoritățile publice centrale și locale, după caz.

Salariații sunt părți ale litigiilor individuale de muncă, atunci când acestea au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații ce le revin în temeiul legii ori al altor acte normative, precum și în temeiul contractelor colective sau individuale de muncă. Salariații pot fi părți în litigiile individuale de muncă, indiferent dacă sunt încadrați cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă, pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, cu munca la domiciliu ori cu contract de muncă temporară.

„Adresarea salariatului în instanța de judecată este un drept al acestuia, dar nu o obligație

Cu referire la drepturile salariaților la soluționarea litigiilor individuale de muncă. Dreptul la soluționarea litigiilor individuale de muncă este nu numai un principiu de bază al reglementării raporturilor de muncă, dar și un drept de bază al salariatului. Litigiile individuale de muncă ce nu au fost soluționate de salariat și angajatorul persoană fizică pe cale amiabilă, potrivit art. 288 din Codul muncii, se soluționează de către instanța de judecată.

Drepturile care salariatul pretinde că i-au fost încălcate pot fi de natură patrimonială (plata salariului, plata indemnizațiilor de boală, de concediere și altele) sau de natură nepatrimonială (datele privind starea sănătății salariatului, date privind convingerile politice sau religioase ale salariatului etc.).

Adresarea salariatului în instanța de judecată este un drept al acestuia, dar nu o obligație. Salariatul se poate adresa personal în judecată sau o poate face prin reprezentant în condițiile legii (sindicat, avocat). Pentru adresarea în instanța de judecată, salariatul trebuie să depună o cerere de chemare în judecată și să respecte termenele legale de adresare în justiție. În eventualitatea în care a expirat termenul legal de adresare cu cereri de chemare în judecată, salariatul are dreptul de a cere repunerea în termen.

Salariații sau reprezentanții acestora care se adresează în instanțele de judecată cu cereri de soluționare a litigiilor și conflictelor ce decurg din raporturile prevăzute la art. 348 din Codul muncii sunt scutiți de plata cheltuielilor judiciare (a taxei de stat și a cheltuielilor legate de judecarea pricinii).

Aviz

Abonați-vă în continuare la „Vocea poporului”!

Dragi prieteni, am revenit din vacanță cu puteri proaspete și gândurile noastre sunt îndreptate către dumneavoastră.

Vă reamintim, în context, că cei care nu au făcut abonamentul pe tot anul îl pot prelungi începând cu luna viitoare, achitând costul acestuia până la data de 25 a lunii curente.

Prețul unui abonament rămâne același, de 40 de lei pentru o lună, 120 de lei pentru trei luni. Abonamentele pot fi perfectate atât online, pe site-ul posta.md, cât și la orice oficiu poștal.

„Vocea poporului” e o tribună prin intermediul căreia este promovată mișcarea sindicală, e o punte de legătură între conducerea federațiilor și organizațiile sindicale primare din teritoriu.

Mizăm pe susținerea dvs. Suntem tuturor recunoscători pentru efortul pe care îl faceți pentru publicație, pentru organizațiile dvs. sindicale, pentru toți sindicaliștii, în fond.



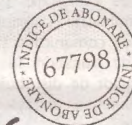
SERVICIUL E-ABONARE ONLINE

- 1 **Scanați codul QR sau accesați** www.services.posta.md/abonarea2022#/publication/36
- 2 Selectați **perioada de abonare și adăugați în coș;**
- 3 Accesați coșul și **completați comanda cu datele abonatului;**
- 4 Pe email-ul indicat veți primi numărul notei de plată, pe care o **achitați online**, prin intermediul mpay.gov.md.



LA OFICIILE POȘTALE DIN LOCALITATE

- 3 luni - 120 lei



Continuă ABONAREA 2024



+373 (22) 266 543

www.vocea.md/abonamente

Cultură

O expoziție despre războiul din Ucraina, la un muzeu din capitală

O expoziție despre războiul din Ucraina este găzduită, în următoarele trei luni, de Muzeul Național de Istorie. Intitulată „War Up Close” sau „Războiul de aproape” și concepută în format de realitate virtuală, expoziția reflectă dezastrul produs în țara vecină în cele peste 900 de zile de război.

„Din păcate, în secolul 21 „Războiul de aproape” nu este doar o metaforă. Este o realitate cruntă și foarte dureroasă pe care, cu regret, unii oameni o neagă sau chiar o susțin și astăzi. Mi-aș dori ca, în cele trei luni, cât va funcționa expoziția, oamenii să vadă ce țară înfloritoare era Ucraina până la 24 februarie 2022 și cum arată astăzi”, a spus, la inaugurarea expoziției, Sergiu Prodan, ministrul Culturii.



Ministrul Culturii, Sergiu Prodan, i-a felicitat pe organizatori, în special, Fundația „Konrad Adenauer” din Republica Moldova, cu a cărei contribuție, după mai multe capitale din lume, expoziția a ajuns și la Chișinău.

Mykola Omelchenko, primul fotograf de încredere Google din Ucraina, a demarat procesul de fotografiere pentru „War Up Close” într-o perioadă în care guvernul rus a negat responsabilitatea pentru lovirile militare asupra țărilor non-militare, cum ar fi zonele rezidențiale și centrele culturale, susținând în schimb că guvernul ucrainean falsifică sau modifică imaginile care arată această distrugere. Fotografii care arată oamenii să poată explora singuri, astfel încât imaginile din expoziție sunt prezentate fără comentarii.

Expoziția „Războiul de aproape” este deschisă publicului la Muzeul Național de Istorie până la 20 noiembrie anul curent. De la lansarea acesteia, în 2022, expoziția a fost prezentată în Europa, Asia, Australia și America.

Daniela MORARI

Mica publicitate

Direcția Învățământ Leova anunță concurs pentru ocuparea funcției vacante de director al gimnaziului Sărata Nouă, al gimnaziului Hănăsenii Noi și al școlii primare Sărata Răzeși. **Candidații pot depune dosarul în termen de 30 de zile din ziua publicării anunțului. Informații suplimentare pot fi accesate pe pagina web:**

di-leova.netlify.app;
tel: 067700077.

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova exprimă sincere condoleanțe lui Eugeniu Covrig, șeful Departamentului juridic al CNSM, în legătură cu decesul prematur al tatălui său, **Mihail**.

Dumnezeu să-l odihnească în pace.

VOCEA POPORULUI

Ziarul este înregistrat la Camera Inregistrării de stat, numărul de înregistrare: 100460040498 din 25.07.1995

Indice de abonare: 67798

Fondator:



Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova

www.vocea.md
info@vocea.md

Abonamentul la ziar poate fi perfectat în orice oficiu poștal din RM sau direct în redacție.

Redactor-șef:
Ilie LUPAN,
tel.: 022266543

Contabil-șef:
Svetlana BĂLAN

Redactori:
Natalia HADĂRCĂ,
Galina MUNTEANU,
Daniela MORARI

Redactor-traducător:
Anghelina DUDULICA

Tehnoredactor:
Sergiu BALTAGA

Dezvoltator web:
Alexei OVCINICOV

Colegiul redacțional:
Ilie Lupan;
Sergiu Sainciuc;
Elizaveta Iurcu;
Margareta Strestian;
Nadejda Lavric;
Angela Otean.

Adresa redacției: Republica Moldova, mun. Chișinău, str. 31 August 1989, 129, et. IX.

Tipar: „Edit Tipar Grup” SRL
str. Fereideului 4, mun. Chișinău.

Com: 587

Redacția nu poartă răspundere pentru conținutul și corectitudinea anunțurilor publicitare. Textele marcate cu P (publicitate) și PP (publicitate politică) sunt publicate în regim de publicitate plătită.