



Integrarea în muncă a salariaților cu responsabilități familiale >> p.2



PUBLICAȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA



Spațiu pentru copii la Casa Sindicatelor >> p.3

Actual

Sindicatele insistă pe respectarea legislației și a echității sociale de către Guvern

În cadrul ședinței Guvernului din 4 decembrie curent, au fost aprobate mai multe documente care stabilesc condițiile de salarizare, garanțiile sociale și economice ale salariaților. Sindicatele insistă pe stabilirea unui salariu minim în cuantumul de 6000 de lei. >> p.4

Veronica JACOTA: „Acest premiu a validat munca și dedicarea pe care le-am investit în activitatea sindicală”

A aderat la mișcarea sindicală în anul 2010, imediat ce a revenit din concediul de maternitate. Tot de atunci este membră de sindicat, dar și președintă a Organizației sindicale primare (OSP) a Inspectoratului de Poliție Călărași. >> p.5

FSCRE se alătură campaniei împotriva violenței în bază de gen

Violența în familie este un fenomen dureros, cu un impact devastator asupra întregii societăți, afectând fiecare cetățean, direct sau indirect, prin costurile morale și socio-economice generate. Într-o societate sănătoasă, aceasta nu trebuie să își găsească locul sub nici o formă. >> p.6

Pe 10 decembrie este Ziua internațională a drepturilor omului.



Pedagogii sunt indignați că salariile vor fi majorate doar cu 8,7%

„Educația este temelia oricărei societăți, de starea acestui domeniu depind prosperitatea și sănătatea spirituală a poporului

Natalia HADĂRCĂ

Federația Sindicală a Educației și Științei (FSES) se arată îngrijorată, după ce a fost publicat proiectul bugetului de stat pentru anul 2025. Liderii sindicali susțin că autoritățile nu au ținut cont de solicitările lor, atunci când au elaborat documentul și nu au organizat dezbateri, așa cum s-a întâmplat anterior.

La insistența sindicatelor, miercuri dimineață, 4 decembrie, a avut

loc o întrevedere a liderilor sindicali cu premierul Dorin Recean.

În debutul întâlnirii, Sergiu Sainciuc, vicepreședinte al CNSM, a expus poziția sindicatelor referitor la stabilirea salariului minim pentru anul 2025. Această chestiune este discutată din ianuarie 2024, când propunerile CNSM au fost înaintate către Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

„Din februarie, chestiunea s-a aflat pe agenda Comisiei tripartite, în cadrul căreia s-a propus și un

mecanism prin care să ajungem la realizarea obiectivului pus în fața noastră prin directivele UE, care stabilesc cota salariului minim, care ar trebui să fie de 50% din salariul mediu pe economie. Ulterior, s-au adus toate argumentele necesare și urma ca grupul de lucru să se consulte cel puțin o dată pe lună, dar lucrul acesta nu s-a întâmplat. În final, sindicatele au ajuns la un compromis cu Patronatele, suma de 6000 lei fiind considerată ca o țintă bună de realizat. La ora actuală, ra-

portul dintre salariul minim și salariul mediu este de 35%, or această diferență ar trebui să fie de 50%. Este necesar să facem câțiva pași pentru a atinge acest obiectiv într-un termen cât mai scurt”, a relevat Sergiu Sainciuc.

Au urmat discuții cu argumente și cifre, dar poziția premierului în această problemă a rămas neclintită: Guvernul va accepta stabilirea valorii salariului minim pentru anul 2025 la cota de 5500 de lei. >> p.4

ABONAREA 2025 A ÎNCEPUT

DRAGI CITITORI!

Puteți perfectă abonamentul la orice oficiu poștal.

Abonarea online: <https://services.posta.md/abonarea2025#/publication/36>

Costul abonamentului: 3 luni - 120 lei, 6 luni - 240 lei, 1 an - 440 lei



» ACTIVITATEA SINDICALĂ 2

Convenția nr. 156

Integrarea în muncă a salariaților cu responsabilități familiale, un obiectiv major

Salariile femeilor sunt, în medie, cu 15 la sută mai mici în comparație cu cele încasate de bărbați. Decalajul apare, în mare parte, după ce femeile pleacă în concediul de îngrijire a copiilor, renunțând deseori la ambiția de a crește profesional.

Sindicatul crede că, indiferent de sex, toți angajații trebuie să aibă șanse egale, iar pentru asta este important ca și bărbații să-și asume o parte din treburile casnice. Mai mult, se dorește ca și patronii să conștientizeze că munca nu poate fi mai presus decât familia. Acestea ar fi valorile stipulate în Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM) nr. 156 privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament pentru lucrători și lucrătoare cu responsabilități familiale, pe care trebuie să o ratifice și Republica Moldova în drumul ei spre Uniunea Europeană.

Promovarea ratificării Convenției a fost subiectul unei mese rotunde organizate recent de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) în colaborare cu OIM. Evenimentul a reunit conducerea CNSM, reprezentanți ai OIM, președinți ai centrelor sindicale naționale-ramurale, ai Comisiei de Femei a CNSM, reprezentanți ai Confederației Naționale a Patronatului din Republica Moldova (CNP), Oficiului Avocatului Poporului, Consiliului pentru Egalitate, UN Women Moldova.

Femeile preocupate mai mult de responsabilitățile familiale

Este cunoscut faptul că responsabilitățile familiale constituie unul dintre motivele inactivității în rândul femeilor. Conform datelor Biroului Național de Statistică (BNS), 53,8% dintre femei în vârstă de 25-54 de ani sunt inactive din cauza responsabilităților familiale de îngrijire a copiilor sau a altor membri ai familiei, care le revin. Concomitent, în anul 2023, circa 30 de mii de femei au desfășurat activitate salariale în condițiile timpului de muncă parțial, dintre care 58,5% au activat cu un program de muncă sub 20 de ore săptămânal.

De fapt, lipsa serviciilor de îngrijire a copiilor, mai cu seamă de vârstă fragedă sau lipsa acestora la prețuri accesibile, precum și oportunitățile scăzute de angajare în zonele rurale, sunt printre factorii principali care contribuie la inactivitatea sporită a femeilor, fapt pentru care femeile înregistrează și valori duble în rândul tinerilor NEET în comparație cu bărbații.

„Din acest motiv, considerăm că crearea unui mediu de lucru care să sprijine activ integrarea acestor persoane pe piața muncii este crucială. Implementarea unor politici și măsuri care să răspundă nevoilor lor este o soluție eficientă care poate contribui la reducerea inegalităților. Este cert că sindicatele nu pot rămâne indiferente față de provocările cu care se confruntă salariații cu responsabilități familiale și se pronunță ferm pentru ratificarea Convenției nr. 156. În cadrul ședinței Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective din 12 apr-



ilie anul curent, am venit cu propunerea de examinare a posibilității ratificării Convenției respective și ne exprimăm recunoștința pentru susținerea OIM în acest sens, inclusiv prin elaborarea analizei de compatibilitate a cadrului legal național la prevederile Convenției și organizarea acestei mese rotunde, care întrunește partenerii sociali, experții OIM și alte părți implicate în promovarea reconcilierii vieții profesionale cu cea de familie”, a menționat în discursul său președintele CNSM, Igor Zubcu.

De fapt, a adăugat el, ratificarea Convenției OIM nr. 156 nu este un subiect nou pe agenda partenerilor sociali din Republica Moldova. Programul de țară privind munca decentă pentru anii 2016-2020 avea stabilită ca prioritate examinarea oportunității ratificării standardului dat. Pe parcursul anilor, Republica Moldova a avansat la capitolul implementării diferitelor opțiuni și mecanisme care să stimuleze revenirea și menținerea la locul de muncă pentru salariații cu responsabilități familiale.

„Integrarea pe piața muncii a salariaților cu responsabilități familiale reprezintă un obiectiv de importanță majoră, nu doar pentru acești angajați, dar și pentru întreaga societate. Iar crearea unui mediu favorabil pentru aceștia va conduce la edificarea unei societăți echitabile, unde fiecare persoană, indiferent de responsabilitățile familiale, să aibă oportunitatea de a contribui activ la dezvoltarea economică și a spori bună-

starea familiei sale. Trebuie să discutăm nu doar despre provocările cu care se confruntă salariații cu responsabilități familiale, dar și să identificăm soluțiile pentru depășirea acestora și să ne unim eforturile astfel încât să contribuim nu doar la ratificarea, dar și la implementarea Convenției OIM nr. 156”, a conchis Igor Zubcu.

Echilibru între locul de muncă și familie

„Important e să pornim procesul de ratificare prin analiza de facto a situației din Republica Moldova, pentru a echilibra responsabilitățile familiale cu cele salariale și pentru ca aceste persoane să nu fie discriminate la locul de muncă și să fie promovate și avansate după merite. Responsabilitățile de familie, în special creșterea și îngrijirea copiilor, este unul dintre factorii care împiedică femeile să se implice pe piața forței de muncă. Conform datelor statistice, în țara noastră, în 2023, 131.300 de femei erau inactive din cauza muncii casnice sau a îngrijirii familiei, comparativ cu 6.100 de bărbați”, a remarcat, în cadrul discursului său, Nelea Rusu, coordonatoare națională de proiect la OIM.

Potrivit Mariei José Chamorro, specialista OIM în formalizare și egalitate de gen, această convenție ar trebui să fie ratificată neapărat, pentru că ne-ar ajuta mai mult să împărțim mai echilibrat responsabilitățile familiale între bărbați și femei acasă.

„Este vorba și de politici prietenoase familiei (concediu în caz de boală a unei persoane dependente, concediu paternal, concediu de adopție, aranjamente privind programul de lucru și locul de muncă, servicii și facilități de îngrijire a copiilor și de sprijin al familiei). De asemenea, ne-ar oferi și măsuri de securitate socială (beneficii pentru îngrijirea copiilor, recunoașterea perioadelor pentru îngrijirea copiilor sau a altor membri ai familiei, reduceri fiscale, beneficii pentru necesitățile familiei și indemnizații de șomaj), a spus Maria José Chamorro.

Totuși, pentru ratificarea convenției, țara noastră mai are de muncă la anumite capitole. „Evident că este nevoie de servicii comunitare și sociale pentru ca să ne asigurăm ca cei cu familii să poată exercita atribuțiile fără impedimente. Cred că este nevoie de creșe sau de servicii alternative”, a adăugat Svetlana Rusu, șefa Direcției politicii publice și legislație din cadrul Oficiului Avocatul Poporului.

Până la momentul actual, Convenția nr. 156 a fost ratificată de 45 de state.

Importanța ratificării convenției

Convenția prevede eliminarea discriminării pe criterii de responsabilități familiale, astfel încât lucrătorii să își poată îndeplini obligațiile familiale fără a-și compromite cariera profesională. Printre principalele măsuri susținute de Convenție se numără: protecția împotriva concedierilor din cauza responsabilităților familiale, promovarea flexibilității programului de muncă, dar și asigurarea accesului la servicii de îngrijire.

Deși a făcut progrese semnificative în alinierea legislației sale la standardele internaționale în domeniul muncii, Republica Moldova nu a ratificat încă această convenție. Responsabilitățile familiale se referă la îngrijirea copiilor dependenți și a altor membri ai familiei: părinți, bunici, socri, frați, surori, alte rude, minori, persoane cu dizabilități ori incapabile să se întrețină singure din anumite motive.

În legislația națională deja se regăsesc numeroase prevederi incluse în Convenția nr. 156 și ratificarea acesteia nu ar necesita eforturi suplimentare.

Galina MUNTEANU



Oportunități

Spațiu pentru copii la Casa Sindicatelor: un colac de salvare pentru unele familii



Odată cu apariția unui copil în familie, mulți salariați se află într-o dilemă: ce să aleagă - cariera, munca sau să stea acasă cu minorii? Conform rezultatelor cercetării „Ancheta forței de muncă”, realizată în trimestrul IV din 2023 de Biroul Național de Statistică (BNS), populația în afara forței de muncă de 15 ani și peste a constituit 1 mln. 139,8 mii de persoane, iar rata de inactivitate a populației de 15 ani și peste a înregistrat valoarea de 55,3%.

anul 1981, convenția reprezintă un instrument internațional cheie care recunoaște importanța susținerii celor care îmbină responsabilitățile familiale cu obligațiile profesionale.

Date ale furnizorilor de servicii educaționale arată: costul unui curs cu o durată de 10 zile calendaristice începe de la 3000 de lei (fără alimentare) sau 3500 de lei (cu alimentare). În cazul activităților de învățare a limbilor străine, activități educaționale sau de arte plastice, prețul pentru o lecție variază între 150 și 300 de lei. Pornind de la mărimea salariului mediu lunar în trimestrul I al anului 2024, care, conform datelor BNS, a constituit 13170,3 lei, circa 2/3 din salariul net al angajatului ar fi cheltuite pentru contractarea serviciilor de îngrijire a unui copil pe perioada vacanțelor - astfel, părintele copilului va solicita acordarea unui concediu de odihnă anual sau neplătit pentru perioada vacanțelor.

Moldova a preluat experiența Lituaniei

Republica Moldova a preluat experiența Lituaniei în ceea ce privește crearea încăperilor pentru copiii salariaților, a subliniat Nelea Rusu, coordonatoarea națională de proiect la OIM.

„Am văzut spații similare la o bancă din Lituania, unde părintele venea cu laptopul, iar atât timp cât părintele lucra în spațiul respectiv, copilul își făcea temele pentru acasă. Astfel de încăperi acordă posibilitate părinților care muncesc să îmbine armonios viața de familie cu cea profesională. Or, lipsa unor astfel de spații uneori pun în dificultate părinții care au copii să aleagă - ce trebuie să fac, să plec acasă sau să continui să muncesc, când copilul meu vine de la grădiniță sau de la școală?”, a adăugat Nelea Rusu.

Spațiul a fost creat de CNSM în colaborare cu OIM. Încăperea este dotată cu mese, scaune, dulapuri, jucării, cărți, dar și cu o cameră de supraveghere video, care va permite ca salariații să își monitorizeze copiii chiar de la ei din birou.

„Colegii au depus efort ca mobilierul să fie confecționat în așa fel încât să poată fi modelat, remodelat și utilizat în funcție de nevoile și solicitările copiilor. Ne-am străduit ca iluminarea să fie una foarte bună, astfel încât copiii să nu își încordeze ochii și, totodată, să beneficieze de cele mai bune condiții, fără a se traumatiza”, a ținut să menționeze Igor Zubcu.

„Aceste spații sunt elemente ale politicilor prietenoase familiilor la locul de muncă, ale politicilor care contribuie la armonizarea vieții personale cu viața profesională. Este important să le creăm angajaților un mediu de siguranță, dar și să încurajăm părinții să rămână în câmpul muncii”, a menționat, la rândul său, Ala Lipciu, coordonator național al OIM în Moldova.

Ea a adăugat că CNSM a creat condițiile minime privind organizarea spațiului de supraveghere a copiilor (inspirate din experiența Lituaniei în acest domeniu). De aceste standarde se vor putea ghida unitățile în cadrul cărora există organizații sindicale, la elaborarea propriilor cerințe pentru crearea spațiilor pentru copii.

Siguranță și randament sporit la locul de muncă

Sergiu Sainciuc, vicepreședinte al CNSM, a relevat că OIM este o structură internațională care unește Guvernul, patronatele și sindicatele.

„Aceasta ne asigură ca noi să avem un parteneriat social veritabil. Ca să fie un parteneriat social foarte bun, trebuie să creăm condiții bune pentru viitorul țării, pentru co-

pii și nepoții noștri. Atunci când sunt create condiții benefice pentru a echilibra munca de acasă cu munca de la serviciu, este cel mai frumos și cel mai important lucru. Și copiii, și părinții vor petrece timpul util și în siguranță, iar salariații vor fi mai eficienți la locul de muncă”, a subliniat Sergiu Sainciuc.

„Este un pas important în sprijinirea familiilor cu copii, ca ele să poată îmbina armonios munca cu îngrijirea copiilor”, a adăugat Maia Levițchi, șefa Departamentului finanțe, contabilitate și asigurări sociale de la CNSM.

În Ionașcu este consilier superior în Departamentul relații internaționale, mass-media și tehnologii informaționale din cadrul CNSM și, totodată, mamă a doi copii, de 3 și 14 ani.

„Este o idee genială acest spațiu, în vederea concilierii armonioase a vieții de familie cu viața profesională. Organizația Internațională a Muncii ne-a fost iarăși alături în realizarea ideilor și a proiectelor ingenioase și inovatoare pentru țara noastră. Multumim angajatorului pentru că ne oferă astfel de condiții de muncă. Un astfel de spațiu este mai mult ca util pentru noi, cei care avem copilași și care chiar nu vrem să renunțăm la munca noastră”, a spus Ionașcu.

„Chiar aveam nevoie de o asemenea încăpere. În timp ce muncim, copiii se joacă sau își fac temele pentru acasă, fiind în siguranță, iar noi putem să muncim cu încredere”, a ținut să menționeze Maia Levițchi. La fel ca și Ionașcu, Maia Levițchi este mamă a doi copii.

Cu sprijinul Organizației Internaționale a Muncii, spații similare pentru copiii salariaților au fost deja create la Ministerul Muncii și Protecției Sociale de la Chișinău, dar și la o companie de telefonie mobilă care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova.

Daniela MORARI



În cadrul populației inactive, cea mai mare pondere o reprezintă femeile - 56,8%, fiind cu 13,6 puncte procentuale mai mare față de cea a bărbaților. Principala cauză a inactivității femeilor în vârstă de 25-54 de ani sunt responsabilitățile familiale (53,8%). Datele furnizate de BNS pentru anul 2023 privind durata timpului de muncă arată că, din totalul de 54,7 mii de persoane care au desfășurat activitate salariale în condițiile timpului de muncă parțial, circa 55% sunt femei, dintre care 58,5% activează cu un program de muncă sub 20 de ore săptămânal.

Problemele de conciliere a vieții profesionale cu viața de familie duc adesea la faptul că salariații renunță să desfășoare activități remunerate și la riscuri ridicate de sărăcie pentru părinții singuri și pentru familiile numeroase. În aceste condiții, responsabilitățile de îngrijire a copiilor determină mai multe femei să devină inactive pe piața muncii.

Un spațiu pentru supravegherea copiilor angajaților a fost inaugurat la 29 noiembrie în incinta Casei Sindicatelor. Încăperea se află la etajul 5 al clădirii și oferă toate oportunitățile pentru ca salariații, membri de sindicat, să poată îmbina armonios munca cu viața de familie.

Prezent la eveniment, Igor Zubcu, președintele CNSM, a menționat că acest spațiu a fost creat pentru că sindicatul le pasă de salariați.

„Sindicatele dau dovadă de o responsabilitate deosebită față de salariații care au și responsabilități familiale - e vorba de salariați care au copii, dar și de angajați care îngrijesc persoane cu nevoi speciale, persoane în etate. Nu ne dorim niciodată ca un salariat să pună pe cântar ce să aleagă - munca, cariera sau familia. Aș dori să avem așa un cadru legal și așa o atmosferă pozitivă, ca să putem armoniza dreptul fundamental la muncă cu dreptul fundamental de a avea o familie”, a spus Igor Zubcu.

Liderul sindical a subliniat că este important ca Republica Moldova să ratifice și să implementeze Convenția nr.156 a OIM privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament pentru lucrători și lucrătoare cu responsabilități familiale. Adoptată în

» ACTIVITATEA SINDICALĂ 4

Dialog

Sindicatetele insistă pe respectarea legislației și a echității sociale

În cadrul ședinței Guvernului din 4 decembrie curent, au fost aprobate mai multe documente care stabilesc condițiile de salarizare, garanțiile sociale și economice ale salariaților, printre care proiectele Legii bugetului de stat pentru anul 2025, Legii bugetului asigurărilor sociale de stat pentru 2025, Legii fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală pentru anul 2025 și Legii pentru modificarea Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Dat fiind faptul că, conform art. 5, alin. (3) al Legii nr. 245/2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor respective la nivel de ramură și la nivel teritorial, proiectele de acte normative din domeniul muncii și cel social-economic sunt coordonate în mod obligatoriu cu Comisia națională pentru consultări și negocieri colective, iar avizul ei asupra unui proiect de act normativ însoțește proiectul până la adoptare, CNSM, împreună cu Confederația Națională a Patronatului, au expediat pe adresa premierului Dorin Recean și a lui Alexei Buzu, ministru al muncii și protecției sociale, care exercită și funcția de președinte al Comisiei naționale, un demers prin care s-a insistat pe convocarea de urgență, anterior ședinței Guvernului, a Comisiei naționale pentru a examina proiectele de lege menționate.

Sindicatetele insistă pe stabilirea unui salariu minim în cuantum de 6000 de lei. Or, salariul minim de 5500 de lei, care a



fost propus de Guvern, nu asigură nici calcularea unei pensii minime pentru limită de vîrstă. Astfel, anual, de la bugetul de stat se alocă mijloace financiare pentru acoperirea diferenței de la pensia calculată până la pensia minimă, care pentru anul 2024 au fost aprobate în mărime de 2,4 miliarde lei (mărimea medie a diferenței fiind de 721,69 lei).

Concomitent, având în vedere propunerea Guvernului de a majora valoarea de referință de bază pentru calcularea salariilor angajaților din sectorul bugetar cu doar 4,8% și cu 8,7% în cazul valorii de referință pentru calcularea salariilor personalului care, conform anexelor la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, se încadrează în clasele de salarizare de la 1 până la 25, precum și pentru personalul didactic, care este insuficientă în condițiile social-economice actuale și legat de majorarea tarifelor la gazele naturale, sindicalistii au insistat pe stabilirea valorii

de referință de bază în mărime de cel puțin 3100 de lei.

În partea ce ține de prevederea propusă potrivit căreia se va permite unităților bugetare în anul 2025 acordarea premiului anual pentru rezultatele activității în anul 2024, în cazul neachitării acestuia de către unitățile bugetare în anul 2024, CNSM s-a pronunțat categoric împotriva, considerând propunerea dată contrară cadrului legal existent. Or, acesta stabilește că personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premiu anual pentru rezultatele activității în anul de gestiune, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv, și care se acordă în luna decembrie a anului de gestiune, în limitele volumului cheltuielilor de personal prevăzute în bugetele unităților bugetare.

CNSM s-a arătat profund nemulțumită de propunerea de reducere cu 10 milioane de lei a mijloacelor financiare pentru anul 2025 destinate asigurării dreptului la

tratament balneosanatorial al persoanelor asigurate, și a insistat pe majorarea acesteia la 50 milioane de lei din motivul că, începând cu anul 2014, suma cheltuielilor respective rămâne constantă (30 mln. lei), iar costul mediu al unui bilet s-a majorat de două ori (de la 4852 lei în anul 2014 la 9477 lei în anul 2024) și nici pe departe nu asigură recuperarea capacității de muncă a celor 626,3 mii de salariați, care contribuie la formarea bugetului asigurărilor sociale de stat, achitând anual 27,8 mlrd. de lei.

Referitor la propunerea de a indexa pensiile, prevăzută de proiectul Legii bugetului asigurărilor sociale de stat pentru anul 2025, care va fi operată la 1 aprilie 2025, doar aferent acelei părți din pensie care nu depășește salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anul 2025, CNSM a reiterat despre necesitatea respectării cadrului legal în domeniu, care nu prevede vreun plafon al mărimii pensiei care se supune indexării, iar limitarea mărimii pensiei care se supune indexării este o încălcare flagrantă a principiilor organizării și funcționării sistemului public de asigurări sociale, prevăzute de Legea nr. 489/1999.

În continuare, CNSM va înainta propunerile sale comisiilor parlamentare și va solicita participarea reprezentanților săi la ședințele în cauză pentru promovarea propunerilor sale în partea ce ține de măsurile de sprijin a motivației angajaților din sectorul bugetar și aspectelor legate de asigurările sociale de stat și finanțarea fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală pentru anul 2025.

Sergiu SAINCIUC,
vicepreședinte al CNSM

Dispute

Pedagogii sunt indignați că salariile vor fi majorate doar cu 8,7%

(Continuare din p. 1)

În argumentarea sa, Dorin Recean a remarcat că „dacă astăzi procedăm și acționăm populist și, eventual, cedăm presiunilor puse pe acest proiect de buget, pe care îl considerăm echilibrat și în concordanță cu posibilitățile noastre economice, o să ajungem la sfârșit de an 2025 când venitul real al cetățenilor, pe care noi încercăm să îl protejăm, să fie mai mic. Cu părere de rău, așa funcționează economia la nivel macro și la nivel agregat”.

Ghenadie Donos, președintele FSES, s-a referit la parametrii Bugetului pentru anul 2025, care includ cifre departe de cele așteptate de comunitatea pedagogică. Astfel, în art. 10 din proiect e stipulat că pentru calcularea, începând cu 1 ianuarie 2025, a salariilor angajaților din sectorul bugetar, se stabilește valoarea de referință în mărime de 2200 de lei (o majorare cu doar 100 de lei), ce constituie 4,8%. Cifra se referă la salarizarea cadrelor non-didactice. Pentru stabilirea salariilor cadrelor didactice și de conducere, științifico-didactice și

științifice, din sistemul profesional tehnic și al Centruului Republican de Asistență Psihopedagogică (CRAP), valoarea de referință va constitui 2500 de lei (cu 200 de lei mai mult, ceea ce constituie aproximativ 9%).

„În cadrul întâlnirii activului sindical cu Dan Perciun, ministrul Educației și Cercetării, am solicitat ca în proiectul bugetului pentru anul 2025 să pornim stabilirea valorii de referință de la plus 300 de lei pentru toate categoriile de angajați din educație și cercetare, astfel încât să avem o valoare de referință de cel puțin 2400 de lei de lei pentru salariile cadrelor non-didactice, ale angajaților organelor locale de specialitate în domeniul învățământului (OLSDI) și de 2600 de lei pentru stabilirea salariilor cadrelor didactice și de conducere, științifico-didactice și științifice, din sistemul profesional tehnic și CRAP”, a subliniat președintele FSES.

Ghenadie Donos s-a referit și la alineatul (3) al art. 10 din proiectul Legii Bugetului pentru 2025, care prevede că „se permite unităților bugetare în anul 2025 acordarea



premiului anual pentru rezultatele activității în anul 2024, în cazul neachitării acestuia de către unitățile bugetare în anul 2024”.

Poziția FSES pe acest subiect este fermă: premiul pentru 2024 trebuie să fie achitat în 2024, așa cum a fost stabilit și așa cum e stipulat în art. 21 prim din Legea 270/2018. Transferarea acestor plăți pentru anul 2025 pune multe semne de întrebare și face

foarte interpretabilă realizarea acestui drept salarial dobândit, cu mari dificultăți, anterior.

„Dacă în urma acestor negocieri nu se va soluționa problema aducerii valorii de referință la parametrii solicitați (3100 de lei, ceea ce ar însemna o majorare cu aproximativ 35%), ne rezervăm dreptul de a organiza acțiuni de protest”, au anunțat liderii sindicali.

5 ACTIVITATEA SINDICALĂ

Laureați ai concursului

Veronica JACOTA: „Acest premiu a validat munca și dedicarea pe care le-am investit în activitatea sindicală”



A aderat la mișcarea sindicală în anul 2010, imediat ce a revenit din concediul de maternitate. Tot de atunci este membră de sindicat, dar și președintă a Organizației sindicale primare (OSP) a Inspectoratului de Poliție Călărași. De asemenea, tot ea este și învingătoare în cadrul concursului organizațiilor sindicale primare, organizat de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM). Vorbim despre Veronica Jacota.

„Căștigarea concursului la categoria „Promovarea imaginii sindicatelor” este o realizare remarcabilă și reflectă munca de-

dicată și inovația adusă în activitatea sindicală. Ceea ce, probabil, m-a deosebit de alți colegi, poate fi atribuit mai multor factori: Implementarea unor proiecte și inițiative inovatoare care au adus beneficii palpabile membrilor de sindicat. Participarea la activități sindicale, ceea ce a consolidat încrederea și solidaritatea. Desfășurarea activităților de informare și promovare a valorilor tradiționale, care au fost bine primite de membrii sindicatului. Comunicarea clară și concisă a mesajelor cheie, astfel încât acestea să fie ușor de înțeles și de reținut de către toți membrii de sindicat. Menținerea transparenței în toate acțiunile și deciziile luate, ceea ce a construit încrederea membrilor. Toți acești factori au contribuit la recunoașterea eforturilor și a realizărilor în domeniul sindical, diferențându-ne de alți colegi și ducând la câștigarea competiției la categoria „Promovarea imaginii sindicatelor”.

Ne spune că acest concurs a motivat-o atât profesional, cât și personal. „Participând la acest concurs, am acumulat experiență, am învățat lucruri noi și am interacționat cu alte organizații primare, aceștia fiind factori esențiali pentru dezvoltarea organizației sindicale primare. Acest premiu a validat munca și dedicarea pe care le-am investit în activitatea sindicală. A fost o confirmare a faptului că metodele și strategiile utilizate au fost eficiente și, în consecință, apreciate. Trofeul a adus o vizibilitate mai mare atât pentru mine, cât și pentru sindicatul pe care îl reprezint, „Sindex”. Trofeul a ridicat standardele și ne-a încurajat să stabilim obiective și mai ambițioase pentru viitor, atât în ceea ce privește reprezentarea membrilor, cât și în implementarea de noi proiecte. Acest succes m-a încurajat să continui să

imi dezvolt competențele profesionale, participând la cursuri de formare și seminare relevante”, mai spune Jacota.

Evoluția mișcării sindicale

Referindu-se la tendințele și aspectele care pot influența viitorul mișcării sindicale, Veronica Jacota a relevat: „Adoptarea politicilor care susțin drepturile muncitorilor și facilitează activitatea sindicală. Tinerii angajați în organele de drept au așteptări diferite în ceea ce privește munca și viața profesională, iar sindicatele trebuie să se adapteze pentru a rămâne atractive pentru noile generații. Creșterea nivelului de stres la locul de muncă necesită o atenție sporită din partea sindicatelor, pentru a proteja bunăstarea angajaților”, susține președinta OSP a Inspectoratului de Poliție Călărași.

Provocările liderilor de sindicat

Referindu-se la problemele cu care se confruntă, Veronica Jacota a remarcat că acestea în sindicate sunt diverse și complexe.

„Fluctuația și insuficiența de personal în cadrul Inspectoratului de Poliție Călărași, luând în considerație că angajații îndeplinesc și alte atribuții și sarcini prin cumul, iar acestea nu sunt remunerate (având în vedere lipsa surselor financiare). Angajații, la solicitare, beneficiază de zile sau ore libere din contul orelor lucrate suplimentar. Însă, la modul general, salariații nu semnaleză anumite nemulțumiri, condițiile legate de mediul de lucru sunt bune, posibilitățile de

formare continuă sunt bine stabilite. Având în vedere reformele în cadrul ministerului, în rândul salariaților au apărut temeri legate de restructurare, care ar putea duce la diminuarea numărului de angajați”, ne-a dezvăluit Veronica Jacota.

Ea a adăugat că la nivel de ramură Convenția colectivă de muncă se realizează în proporție de 70 la 80%.

„Cât privește dialogul social, acesta la noi include toate tipurile de negocieri, consultări sau simple schimburi de informații între conducător și angajați, care interacționează în procesul de dialog social. Totodată, recunosc că există unele probleme minore la nivel de entitate, însă acestea se vor rezolva prin negocieri”, a mai spus Veronica Jacota. Potrivit ei, majoritatea angajaților sunt membri de sindicat activi.

Întrebată cum este să fie femeie, mamă și polițistă, Veronica Jacota ne-a răspuns: „Femeia polițistă întrușchipează în sine mai multe calități, cum ar fi: responsabilitatea, curajul, vigența, înțelepciunea, intuiția, comunicarea, dar și alte calități feminine. Eu consider că respectivele calități sunt atribuite mie și se potrivesc atât unei polițiste, cât și unui lider sindical. Pentru mine, este o onoare să fii lider sindical, dar, în același timp, implică și o serie de responsabilități și provocări. Liderul sindical, în primul rând, este un lider bun, capabil să inspire și să motiveze membrii pentru a acționa în interesul comun. A fi lider sindical este o sarcină solicitantă, pe alocuri și stresantă, dar care aduce și satisfacții, având în vedere impactul pozitiv pe care îl poate avea asupra vieții sindicaliştilor”, a conchis Veronica Jacota.

Galina MUNTEANU

Schimb de bune practici

CNSM promovează incluziunea persoanelor cu dizabilități în protecția socială

Recent, CNSM a organizat, cu sprijinul Ministerului Federal pentru Afaceri Sociale, Sănătate, Asistență și Protecția Consumatorilor din Austria și al Fundației „SOLIDAR” din Austria, un seminar la Chișinău despre incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități în sistemul de protecție socială. Evenimentul face parte din proiectul „Protecția socială și sindicatele din Moldova”, implementat de CNSM.

La masa rotundă au participat oficiali din CNSM, Stella Avallone, ambasadoare a Austriei în Moldova, reprezentanți ai Federației Sindicatelor din Austria (ÖGB), Ministerului Muncii și Protecției Sociale, Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și organizații neguvernamentale. Discuțiile au abordat provocările întâmpinate de persoanele cu dizabilități în integrarea



pe piața muncii, protecția socială disponibilă și rolul sindicatelor și al societății civile în susținerea acestora.

Sergiu Sainciuc, vicepreședinte al CNSM, a subliniat că majoritatea persoanelor cu dizabilități se află în grupa de vârstă 30-45 de ani și că este esențial să se identifice măsuri pentru valorificarea potențialului lor,

asigurându-le acces la infrastructură, servicii de sănătate și oportunități de dezvoltare personală. De asemenea, el a menționat că persoanele cu dizabilități se confruntă cu un risc mai mare de sărăcie, iar pensiile de dizabilitate nu acoperă necesitățile minime, cu o valoare care reprezintă doar 80% din minimumul de existență. În plus, costurile su-

plimentare pentru îngrijire și echipamente specializate pun o povară financiară suplimentară pe aceste persoane.

Stella Avallone a exprimat speranța că seminarul va contribui la îmbunătățirea sistemului de protecție socială și incluziunea a persoanelor cu dizabilități în Moldova, având în vedere experiența austriacă. Patrick Berger, expert al ÖGB, a prezentat exemplul Oficiului „Șanse-Posibilități” din Austria, un serviciu dedicat sprijinirii persoanelor cu dizabilități pentru o mai bună integrare în protecția socială.

Conform datelor din Ancheta Forței de Muncă, rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități este de trei ori mai mică decât cea a persoanelor fără dizabilități. În 2022, 32.000 de persoane din R. Moldova cu dizabilități erau angajate oficial, majoritatea în sectorul serviciilor, urmate de agricultură și industrie/construcții.

» ACTIVITĂȚEA SINDICALĂ 6

Seminar

FSCRE se alătură campaniei împotriva violenței în bază de gen

Violența în familie este un fenomen dureros, cu un impact devastator asupra întregii societăți, afectând fiecare cetățean, direct sau indirect, prin costurile morale și social-economice generate. Într-o societate sănătoasă, aceasta nu trebuie să își găsească locul sub nici o formă.

Despre acest flagel s-a discutat în una din zilele trecute, în cadrul unui eveniment cu genericul „Unitate prin acțiune”, prin care Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Chimică și Resurse Energetice (FSCRE) s-a alăturat campaniei împotriva violenței față de femei și fete. Acțiunea a avut loc în contextul campaniei internaționale „16 zile de activism împotriva violenței în bază de gen”, care se desfășoară în întreaga lume, la inițiativa ONU.

La activitate au participat activiste sindicale din cadrul organizațiilor sindicale primare ale FSCRE din diferite raioane ale Re-



publicii Moldova, Lilia Franț, vicepreședintă a CNSM, Angela Otean, președinta Comisiei de Femei a CNSM, Lulia Dascălu, deputat, experți în domeniul politicilor de gen.

„Împreună cu dvs., trebuie să ducem informația în colectivele unde activăm, ca femeile să nu fie agresate nici la locul de muncă, nici în familie. În cazul în care aceste fenomene, totuși, se întâmplă, pentru că

mai persistă aceste stereotipuri la noi că în familie soțul este clasat ca o personalitate superioară, iar femeia – inferioară, acțiunile de violență trebuie neapărat raportate. Doar prin acțiuni comune putem face schimbări”, a remarcat Margareta Strestian, președintele FSCRE.

Lilia Franț a subliniat rolul femeilor sindicaliste în promovarea unei culturi a

nonviolentei și în întreprinderea măsurilor necesare pentru a preveni astfel de fenomene.

Iar Angela Otean a vorbit despre activitățile desfășurate de sindicate pentru promovarea Convenției nr. 190 la nivel teritorial și sensibilizarea populației cu privire la importanța conjugării eforturilor pentru a combate violența de gen și violența în lumea muncii.

Violența împotriva femeilor și fetelor este una dintre cele mai răspândite încălcări ale drepturilor omului în Republica Moldova. Date recente arată că 73% dintre femeile cu vârsta de peste 15 ani au fost victime ale violenței din partea unui partener, iar 40% au suferit violență fizică sau sexuală.

În acest an, campania se concentrează pe femicide, cea mai extremă formă de violență. Cele mai recente date arată că, în primele nouă luni ale anului curent, 22 de femei din Moldova au fost ucise de parteneri sau de membri ai familiei.

Cor. VP

Reuniune

Noi obiective ale sindicaliștilor din Industria Constructoare de Automobile și Mașini Agricole

Recent, a avut loc Consiliul Federației Sindicatelor din Industria Constructoare de Automobile și Mașini Agricole. Consiliul a convocat Congresul VIII, care își va desfășura lucrările pe 21 august 2025 în incinta sălii de festivități a Școlii Profesionale nr. 9 din Chișinău. Consiliul a adoptat ordinea de zi a congresului ordinar, a examinat Regulamentul congresului și a lansat campania de desfășurare a adunărilor/conferințelor de dare de seamă și alegeri în organizațiile sindicale primare din ramură.

În cadrul acestui eveniment, președintele Federației, Boris Babici, a prezentat un raport, în care a trecut în revistă îndeplinirea hotărârilor Consiliului precedent din 1 martie 2024, punând accentul pe desfășurarea adunărilor de dare de seamă și alegeri în organizațiile sindicale din ramură, pe evidențierea problemelor cu care se confruntă la ora actuală mișcarea sindicală din ramură și importanța alegerii noilor lideri sindicali.

În raportul președintelui și în luările de cuvânt, membrii Consiliului și-au expus îngrijorarea față de o posibilă majorare a tarifelor la gazele naturale de către ANRE, ceea ce poate conduce neapărat la majorarea în lanț a tarifelor la energia electrică, termică și a prețurilor la alte produse și servicii de primă necesitate. Membrii consiliului au atras atenția asupra multiplelor probleme ce urmează a fi soluționate, și anume:

- susținerea și promovarea Strategiei de dezvoltare a industriei, crearea platformelor industriale multifuncționale regionale și înființarea noilor locuri de muncă cu salarii decente;

- susținerea și promovarea propunerilor



Igor Zubcu, președintele CNSM, i-a înmănat insigna de onoare a CNSM lui Ivan Livoroi, ex-președinte al organizației sindicale primare de la SA „Tracom”

CNSM de racordare a cadrului legal cu referire la salariul minim în conformitate cu prevederile Directivei UE 2022/2041 cu privire la salariile minime adecvate în Uniunea Europeană;

- acordarea suportului necesar de aplicare la proiecte (fonduri) de eficientizare energetică în scopul reducerii consumului la întreprinderile din ramură;

- acordarea suportului necesar unităților economice din ramură pentru extinderea spațiilor verzi pe teritoriul acestora;

- oferirea asistenței metodologice angajatorilor și organizațiilor sindicale din ramură referitor la aplicarea legislației muncii, securității și sănătății în muncă, continuarea elaborării instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă, constituirea/extinderea comitetelor pentru securitate și sănătate în muncă, îmbunătățirea condițiilor de lucru și elaborarea standardelor ocupaționale în ramură;

- realizarea unui ciclu de materiale video, preluat din țările europene, pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

- respectarea principiului egalității de gen în vederea susținerii Strategiei naționale de asigurare a egalității între femei și bărbați, prevenirea și combaterea fenomenului violenței și hărțuirii la locul de muncă.

Consiliul a adoptat unanim hotărârea de suspendare a calității de membru al Organizației Internaționale a Sindicatelor Metalurgiștilor din țările CSI.

În cadrul evenimentului, președintele CNSM Igor Zubcu, a decernat distincții din partea Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova unor activiști sindicali din ramură.

Ana TARAS, organizator sindical al aparatului Federației Sindicatelor din Industria Constructoare de Automobile și Mașini Agricole

Taraclia

Sindicaliștii, instruiți în domeniul negocierilor colective

Liderii și activiștii sindicali din diverse ramuri din raionul Taraclia, alături de reprezentanți ai administrației publice locale și ai ANOFM, au participat pe 3 decembrie la un seminar organizat de CNSM.

Seminarul a avut drept scop instruirea privind negocierea contractelor colective de muncă, dezvoltarea parteneriatului social la nivel teritorial și informarea cu privire la cele mai recente noutăți în domeniul protecției social-economice a salariaților.

În cadrul discuțiilor, specialiștii CNSM – Sergiu Morari, consilier principal, și Ana Moldovanu, consilier superior în Departamentul protecției social-economice – au explicat participanților mecanismele de constituire și funcționare a Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective.

Alexandru Lișița, reprezentantul CNSM în raionul Taraclia, a evidențiat importanța seminarului, subliniind că acesta a contribuit semnificativ la înțelegerea rolului Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective.

Anunț publicitar

IMSP SCTO, situat pe adresa bd. Ștefan cel Mare nr. 190, transmite în locațiune o suprafață betonată de 15 metri pătrați pentru instalarea unei unități comerciale folosite în domeniul alimentației publice. Cuanțumul chiriei lunare/anuale pentru folosirea suprafeței amenajate se calculează în baza Legii bugetului pentru anul 2024, conform anexei nr. 9. Data limită de depunere a ofertelor este 23.12.2024, ora 12:00.

Economistul

Pensia de dizabilitate: condițiile pentru acordarea acesteia

Bună ziua. În anul 2015 am nimerit într-un accident rutier. Eram elev în clasa a XII-a și aveam 18 ani. Am rămas invalid cu grad sever de dizabilitate pe viață. Primesc o alocație socială și atât. Am eu dreptul la pensie pentru dizabilitate? Cum se stabilește pensia de dizabilitate și se mai reexaminează aceasta?

Grigore S., Strășeni



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

Conform prevederilor Legii nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, are dreptul la pensie de dizabilitate persoana asigurată căreia, în urma expertizării de către Consiliul Național pentru determinarea dizabilității și capacității de muncă sau de către structurile sale teritoriale, i s-a stabilit dizabilitate din cauza:

- unei afecțiuni generale;
- unui accident de muncă;
- unei boli profesionale.

Asiguratul încadrat într-un grad de dizabilitate accentuată sau medie, cauzată de o afecțiune generală, beneficiază de o pensie de dizabilitate dacă îndeplinește condițiile de stagiul de cotizare, în raport cu vârsta la data constatării dizabilității:

- Până la 23 de ani – doi ani de cotizare;
- 23-29 de ani - patru ani de cotizare;
- 29-33 de ani - șapte ani de cotizare;
- 33-37 de ani - 10 ani de cotizare;
- 37-41 de ani - 13 ani de cotizare;
- Peste 41 de ani - 15 ani de cotizare.

Asiguratul încadrat într-un grad de dizabilitate severă, cauzată de o afecțiune generală, beneficiază de o pensie de dizabilitate în raport cu stagiul de cotizare efectiv realizat, dar a cărui durată este de cel puțin doi ani.

Pensia de dizabilitate cauzată de un accident de muncă sau boală profesională se stabilește indiferent de durata stagiului de cotizare.

În cazul stabilirii pensiei de dizabilitate cauzată de o afecțiune generală, beneficiarilor de pensie de dizabilitate cauzată de un accident de muncă sau de o boală profesională, persoanelor a căror dizabilitate a survenit în legătură cu îndeplinirea serviciului militar în termen, precum și persoanelor cu dizabilități din copilărie, stagiul de cotizare necesar se stabilește în raport cu vârsta, de la data constatării inițiale a dizabilității.

În cazul în care persoanele nu au realizat stagiul de cotizare necesar până la data constatării inițiale

a dizabilității, stagiul de cotizare necesar se stabilește în raport cu vârsta, la data adresării pentru stabilirea pensiei de dizabilitate cauzată de o afecțiune generală.

Pensia de dizabilitate, în raport cu gradul de dizabilitate, se calculează după formulele:

pentru dizabilitate severă:

$$P = 0,42 \times V_{av} + \frac{T_t}{T_{max}} \times V_{av} \times 0,1;$$

pentru dizabilitate accentuată:

$$P = 0,35 \times V_{av} + \frac{T_t}{T_{max}} \times V_{av} \times 0,1;$$

pentru dizabilitate medie:

$$P = 0,20 \times V_{av} + \frac{T_t}{T_{max}} \times V_{av} \times 0,1,$$

unde:

P este cuantumul pensiei calculate;

V_{av} – venitul mediu lunar asigurat valorizat, dar care nu poate fi mai mare decât mărimea dublă a salariului mediu pe țară pe anul precedent anului stabilirii pensiei;

T_t – stagiul total de cotizare realizat;

T_{max} – stagiul de cotizare maxim potențial de la vârsta de 18 ani până la vârstele de pensionare stabilite prin lege, dar nu mai mare de 40 de ani.

Cuantumul pensiei minime pentru limită de vârstă se stabilește anual de către Guvern. Începând cu 1 aprilie 2024, cuantumul pensiei minime constituie 2777,86 lei.

Cuantumul pensiei minime de dizabilitate reprezintă:

a) în cazul unei dizabilități severe – 75% din cuantumul pensiei minime pentru limită de vârstă (2083,39 lei);

b) în cazul unei dizabilități accentuate – 70% din cuantumul pensiei minime pentru limită de vârstă (1944,50 lei);

c) în cazul unei dizabilități medii – 50% din cuantumul pensiei minime pentru limită de vârstă (1388,93 lei).

În cazul în care cuantumul pensiei calculat conform legii este mai mic decât cuantumul pensiei minime pentru categoria respectivă, diferența dintre aceste cuantumuluri, sub forma unui supliment de solidaritate, se acoperă din mijloacele bugetului de stat.

Beneficiarul de pensie de dizabilitate este supus reexpertizării medicale în termenele stabilite de Consiliul Național pentru determinarea dizabilității și capacității de muncă sau de către structurile sale teritoriale.

După fiecare reexpertizare, gradul de dizabilitate se menține, se modifică sau se suspendă în conformitate cu decizia Consiliului Național pentru determinarea dizabilității și capacității de muncă sau a structurilor sale teritoriale.

În cazul încadrării în alt grad de dizabilitate, cuantumul pensiei se determină din venitul mediu lunar asigurat luat în considerare la stabilirea inițială a pensiei, ținându-se cont de toate indexările (recalculele) efectuate anterior încadrării în alt grad de dizabilitate.

Modificarea și suspendarea pensiei de dizabilitate se efectuează începând cu luna următoare celei în care s-a emis decizia respectivă a Consiliului Național pentru determinarea dizabilității și capacității de muncă sau a structurilor sale teritoriale.

Ne reprezentarea la reexpertizarea medicală atrage după sine încetarea plății pensiei, începând cu luna următoare. Reluarea în plată a pensiei de dizabilitate se efectuează din ziua constatării dizabilității dacă reexpertizarea a avut loc în termen de până la trei ani după încetarea plății.

Pensia de dizabilitate se plătește integral, inclusiv pensionarilor care realizează venituri pasibile de asigurări sociale de stat.

Plata pensiei de dizabilitate persoanelor care se află la întreținerea deplină a statului se efectuează în mărime de 25% din pensia stabilită.

Dat fiind faptul că dumneavoastră, în timpul accidentului, erați elev și nu erați persoană asigurată, nu aveți dreptul la pensie de dizabilitate. Aveți dreptul la o alocație socială care se acordă în baza Legii nr. 499/1999 privind alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni.

Conform legii respective, alocația pentru persoanele cu dizabilități severe, accentuate și medii, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități din copilărie, precum și pentru copiii cu dizabilități severe, accentuate și medii, se stabilește în cazurile în care persoanele indicate nu beneficiază de dreptul la pensie de asigurări sociale de stat și nu se află la întreținerea deplină a statului.

Cuantumul alocației pentru persoanele cu dizabilități constituie un anumit procent din cuantumul pensiei minime pentru persoanele cu dizabilități severe, accentuate și medii, stabilit anual de către Guvern, inclusiv:

a) persoanelor cu dizabilități severe, accentuate și medii – 80%;

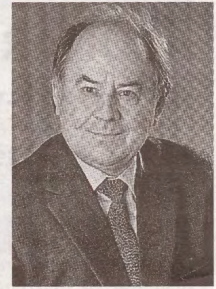
a prim) persoanelor cu dizabilități severe, stabilite până la vârsta de 23 de ani – 100%;

b) persoanelor cu dizabilități severe, accentuate și medii din copilărie – 100%;

c) copiilor cu dizabilități severe, accentuate și medii cu vârsta de până la 18 ani – 100%.

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 răspunde juristul Ion PREGUZA.



Contractul de muncă cu muncitorii sezonieri

Care sunt particularitățile juridice sau condițiile de încheiere și de încetare a contractului individual de muncă cu salariații angajați la lucrări sezoniere?

Dumitru Antonov, Bălți

Legislația vizează mai multe aspecte juridice ale angajării la lucrări sezoniere. Angajarea salariaților la lucrări sezoniere permite încheierea contractului individual de muncă pe o durată determinată (art. 55 alin. (1) lit. b prim) din Codul muncii).

Lucrări sezoniere, potrivit art. 279 din Codul muncii, se consideră lucrările care, în virtutea condițiilor climatice și a altor condiții naturale, se efectuează într-o perioadă concretă a anului calendaristic, ce nu depășește șase luni.

Nomenclatorul lucrărilor sezoniere, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1273 din 19 noiembrie 2004, cuprinde o listă expresă care prevede categoria lucrărilor ce sunt considerate drept lucrări sezoniere și care se desfășoară într-o perioadă concretă a anului calendaristic (de exemplu, recoltarea culturilor de câmp, exploatarea, întreținerea și repararea sistemelor de încălzire (săliilor de cazane), profesioni: fochist, operator în sala de cazane etc.).

Așadar, dacă lucrarea pentru care angajatorul intenționează să angajeze un salariat nu este prevăzută de Nomenclatorul lucrărilor sezoniere, aprobat prin Hotărârea Guvernului prenotată, atunci angajarea nu poate fi considerată la lucrări sezoniere și, prin urmare, contractul individual de muncă nu poate fi încheiat pe durată determinată pentru perioada îndeplinirii unor lucrări sezoniere în temeiul art. 55 alin. (1) lit. b prim) din Codul muncii.

În această ordine de idei, art. 54 alin. (5) din Codul muncii dispune: „Contractul individual de muncă încheiat pe durată determinată în lipsa unor temeuri legale, constatată de Inspectoratul de Stat al Muncii, se consideră încheiat pe durată nedeterminată”.

„Una din condițiile încheierii contractului de muncă cu lucrătorii sezonieri este specificarea caracterului sezonier al muncii

Una dintre condițiile încheierii contractului individual de muncă cu salariații angajați la lucrări sezoniere este specificarea caracterului sezonier al muncii în contractul individual de muncă.

O altă condiție de încheiere a contractului individual de muncă cu salariații angajați la lucrări sezoniere se referă la termenul de probă care, potrivit art. 280 alin. (2) din Codul muncii, nu poate fi mai mare de două săptămâni calendaristice.

În același timp, trebuie să se țină cont de dispoziția art. 62 din Codul muncii, care prevede o listă a persoanelor care nu pot fi parte la un contract individual de muncă ce conține clauza prin care este stabilită o perioadă de probă (de exemplu, persoanele în vârstă de până la 18 ani, persoanele care au fost transferate de la o unitate la alta, persoanele alese în funcții electiv și altele).

În ceea ce privește încetarea contractului individual de muncă cu salariații sezonieri, aceștia (salariații angajați la lucrări sezoniere), potrivit art. 282 alin. (1) din Codul muncii, sunt obligați să prevină, în scris, angajatorul despre desfacerea contractului individual de muncă înainte de termen cu cel puțin șapte zile calendaristice înainte.

Astfel, este de remarcat faptul că salariaților sezonieri le este acordat dreptul la desfacerea înainte de termen a contractului individual de muncă, cu condiția prevenirii în scris a angajatorului despre aceasta cu cel puțin șapte zile calendaristice înainte, dar nu cu 14 zile calendaristice, așa cum prevede art. 85 alin. (1) din Codul muncii.

Cu referire la încetarea contractului individual de muncă cu salariații angajați la lucrări sezoniere, alin. (2) al art. 282 din Codul muncii dispune că angajatorul este obligat să-l preavizeze, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/inștiințării, pe salariatul angajat la lucrări sezoniere despre încetarea contractului individual de muncă în legătură cu expirarea termenului cu cel puțin șapte zile calendaristice înainte.

Îndemn

ABONAREA 2025. Abonați-vă la „Vocea poporului”

Dragi prieteni, a început campania de abonare pentru anul 2025. În primul rând, vă mulțumim tuturor pentru susținerea publicației „Vocea poporului” în anul curent și, totodată, vă îndemnăm respectuos să continuați să sprijiniți ziarul sindicatelor și în anul viitor, cel puțin cum ați făcut-o până acum sau chiar mai bine.

O publicație tipărită este eficientă doar dacă ajunge la fiecare dintre cei care se interesează ce se întâmplă în țară, în raion, care sunt preocupările colegilor de breaslă, ale sindicaliștilor. Ziarul este, trebuie să fie oglinda realității în care trăim. Cititorii fideli ar dori să vadă reflectate în ziar problemele cu care se confruntă angajații, eforturile depuse de sindicate pentru a le apăra drepturile, pentru a li se îmbunătăți condițiile de muncă și salariile.

Prețul unui abonament rămâne același, de 440 de lei pentru un an. Abonamentele pot fi perfectate atât online, pe site-ul posta.md, cât și la orice oficiu poștal.

Vă îndemnăm, vă solicităm respectuos, atunci când perfectăți abonamente în mod centralizat, faceți abonamente pe tot anul. „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 recunoscători tuturor pentru efortul pe care îl faceți pentru publicație, pentru organizațiile dvs. sindicale, pentru toți sindicaliștii, în fond.

Redacția ziarului
„Vocea poporului”



SERVICIUL E-ABONARE ONLINE

- 1 **Scanați codul QR sau accesați** www.services.posta.md/abonarea2025#/publication/36
- 2 **Selecțați 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

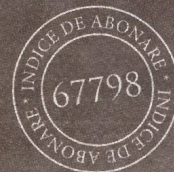
- 3 luni - 120 de lei;
6 luni - 240 de lei;
12 luni - 440 de lei.

ABONAREA 2025



+373 (22) 266 543

www.vocea.md/abonamente



VOCEA
POPORULUI



SCANEAZĂ
CODUL QR

Internațional

Forumul Societății Civile din Parteneriatul Estic a dezbătut probleme actuale

Recent, la Viena, Austria, a avut loc prima ediție a Summit-ului Societății Civile a Parteneriatului Estic.

Summit-ul a întrunit peste 250 de reprezentanți ai organizațiilor societății civile și factori de decizie din Parteneriatul Estic, din care fac parte Republica Moldova, Ucraina, Armenia, Georgia, Azerbaidjan și Belarus, precum și țări din Uniunea Europeană. La reuniune s-a discutat despre viitorul cooperării multilaterale a Parteneriatului Estic și despre rolul societății civile în aceasta.

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, fiind parte a Forumului Societății Civile din Moldova, a fost reprezentată de Sergiu Iurcu, consilier superior în Departamentul protecție social-economică al CNSM, care este și coordonatorul Grupului 5 din cadrul acestui forum, ce vizează politica socială și ocuparea.

În timpul Summit-ului, participanții au evaluat schimbările care au avut loc în cadrul politicii și regiunii Parteneriatului Estic, începând de la războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei, până în prezent. De asemenea, ei au împărtășit perspectivele asupra

provocărilor pe care le întâmpină în munca lor zilnică în vremuri de autoritarism și deficiențe de democrație. Aceștia s-au concentrat pe explorarea sinergiilor dintre politica Parteneriatului Estic și agenda de extindere, în lumina principalelor zece obiective ale Parteneriatului Estic pentru 2025.

Sergiu Iurcu ne-a relatat că în cadrul Summit-ului au fost analizate colaborarea dintre UE, statele membre, guvernele Parteneriatului Estic și organizațiile societății civile, cu un accent deosebit pe implementarea eficientă a reformelor statului de drept.

„În plus, discuțiile s-au purtat

în jurul creării unui mediu favorabil pentru societatea civilă și agenda politicii de extindere. Întărirea rezistenței în materie de securitate și de interconectivitate au fost, de asemenea, subiecte cheie, abordând modul în care UE și țările Parteneriatului Estic se pot consolida reciproc printr-o cooperare mai strânsă”, a subliniat Iurcu.

În cadrul Summit-ului a fost

adoptată o Rezoluție care a vizat mai multe subiecte, printre cele mai importante fiind: războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei și rolul destabilizator în regiunea Parteneriatului Estic; limitarea activității organizațiilor societății civile; negocierile de aderare la UE, aspirațiile europene și sprijinirea extinderii UE; consolidarea sprijinului pentru Ucraina; politica de viitor în cadrul Parteneriatului Estic; sprijinirea unui mediu propice pentru societatea civilă și participarea societății la politica Parteneriatului Estic; combaterea autoritarismului și a deficiențelor democrației.

Cor. VP

Consiliul General al FSEȘ exprimă sincere condoleanțe lui Ghenadie Donos, președintele FSEȘ, în legătură cu decesul tatălui său, **Vasile Donos**. Dumnezeu să-l odihnească în pace.

VOCEA
POPORULUI

Ziarul este înregistrat la Camera Inregistrării de stat, numărul de înregistrare: 1004600040498 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 BALAN

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;
Angeleta Olean.

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

Tipar: "Edit Tipar Grup" SRL
str. Feredeului 4, mun. Chișinău. Com.: 824

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.