

# VOCEA POPORULUI

№ 14 (1630)

ZIAR NAȚIONAL

VINERI, 12 APRILIE 2024



Probleme din sistemul educației, discutate de Consiliul General al FSEȘ >>> p.3



PUBLICAȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA



Douăsprezece persoane au devenit formatori sindicali de nivel ramural >>> p.4



## Consiliul General al CNSM a tras linie și a proiectat noi pași în munca sindicală

„Așteptările și obiectivele noastre se pot realiza doar printr-o mișcare sindicală solidară

Ilie LUPAN

Membrii Consiliul General al CNSM s-au întrunit, joi, 11 aprilie, pentru a face un bilanț al activității sindicatelor de la ședința anterioară a acestui for, din 15 decembrie 2023, și pentru a trasa noi obiective în activitatea sindicală.

Fără îndoială, mișcarea sindicală din Republica Moldova, chiar dacă se confruntă cu anumite probleme, inerente unei perioade de tranziție, trece acum prin momente de cotitură, afirmându-se plenar pe plan

internațional, fiind o portavoce a maselor muncitorești, de care sunt nevoite să țină cont cei aflați la guvernare.

Consiliul General al CNSM, care se întrunește, de obicei, de două ori pe an, a marcat, pe 11 aprilie, un jalon important în istoria mișcării sindicale. În ultima perioadă, sindicatele s-au făcut foarte vizibile în plan extern, acestea stabilind legături de cooperare cu structuri sindicale cu pondere din Europa, cu organisme internaționale. Întrvederele liderilor sindicali de la noi cu înalți oficiali străini și proiectele realizate cu sprijinul organismelor internaționale sunt destul de elocvente în acest sens.

În discursul rostit în fața membrilor Consiliului General al CNSM (pe care îl prezentăm în rezumat), Igor Zubcu, președintele CNSM, pe lângă faptul că a făcut o radiografie pertinentă a problemelor, dar și a realizărilor înregistrate de mișcarea sindicală în ultimele patru luni), a pus accentul și pe rolul important al ziarului „Vocea poporului”. Domnia sa a făcut un apel către membrii Consiliului General al CNSM de a dubla tirajul publicației sindicatelor, pentru a spori numărul celor care pot fi informați, și există posibilități în acest sens.

„Desigur, avem multe așteptări, dar aceste așteptări, obiective se pot realiza doar

printr-o mișcare sindicală solidară, prin eforturi comune”, a subliniat Igor Zubcu.

În alocuțiunea sa, în care a prezentat implementarea Campaniei „Organizația primară – energia mișcării sindicale”, Lilia Franț, vicepreședinte al CNSM, de asemenea, a îndemnat membrii Consiliului General să țină legătura cu redacția „Vocea poporului” nu numai pentru a se informa, dar și pentru a promova ideile, problemele și soluțiile pe care le propun pentru îmbunătățirea vieții membrilor de sindicat.

Membrii Consiliului General au mai dezbătut și votat chestiuni ce țin de viața internă a sindicatelor.

## ABONAREA 2024 CONTINUĂ

DRAGI CITITORI!

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

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



Caf-novel



# » ACTIVITATEA SINDICALĂ 2

## Reuniune

# Retrospectiva activităților din ultimele patru luni și obiectivele de viitor

## Rezumat al discursului președintelui CNSM, Igor Zubcu, la Consiliul General al CNSM

În numele conducerii CNSM și al meu personal, vă salut la Consiliul General al CNSM.

Raportul detaliat privind activitatea realizată în perioada decembrie 2023 – martie 2024 v-a fost distribuit, iar eu voi face o prezentare succintă a activității CNSM și mă voi referi la cele mai importante realizări din perioada de referință.

### Protecția social-economică a salariaților

La acest capitol aș dori să menționez următoarele realizări:

1) Începând cu 1 ianuarie 2024, **cuantumul salariului minim pe țară constituie 5000 de lei**, ceea ce reprezintă o **creștere cu 25%**.

CNSM continuă să insiste asupra stabilirii salariului minim în mărime de 50% din salariul mediu pe economie, conform Directivei UE 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană (la momentul actual, **salariul minim pe țară reprezintă 40,16% din salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anul 2023**).

În acest sens, CNSM a propus stabilirea unor etape concrete pentru reexaminarea anuală a cuantumului salariului minim. La 29 februarie 2024, Comitetul Confederal al CNSM a aprobat Hotărârea cu privire la propunerea, sub forma unui proiect de hotărâre de Guvern, în vederea stabilirii etapelor de reexaminare a salariului minim. Sindicatele propun stabilirea salariului minim pe țară:

începând cu 1 ianuarie 2025 – în cuantum de 43% din salariul mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul precedent;

începând cu 1 ianuarie 2026 – în cuantum de 46% din salariul mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul precedent, și începând cu 1 ianuarie 2027 – în cuantum de 50% din salariul mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul precedent;

începând cu 1 ianuarie 2024, a fost **majorată indemnizația unică la nașterea copilului și constituie 20000 de lei**;

urmare a adresărilor sindicatelor privind susținerea tinerilor specialiști din economia națională, a fost **prevăzută acordarea, începând cu 1 iulie 2024, a indemnizațiilor unice tinerilor absolvenți care se angajează, prin repatriere de către Ministerul Culturii, în primii trei ani de activitate.**

### Parteneriatul social

La acest compartiment putem remarca următoarele:

în perioada de referință au avut loc două **ședințe ale Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective**, în cadrul cărora partenerii sociali au examinat mai multe subiecte importante din domeniile muncii și cel social-economic;

în cadrul ședinței Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective din 26 ianuarie 2024, **partenerii sociali la nivel național (Guvern, CNSM, CNPM) au sem-**



### nat Declarația privind susținerea cursului de integrare europeană a Republicii Moldova.

De asemenea, în scopul promovării și consolidării parteneriatului social la nivel teritorial, cu suportul OIM, au fost desfășurate seminare de instruire și au fost lansate încă două Parteneriate locale de ocupare (LEP), în raioanele Hâncești și Florești.

### Drepturi sindicale și dreptul muncii

Drepturile sindicale și de muncă constituie unul dintre obiectivele strategice ale CNSM și se regăsesc permanent pe agenda Confederației.

În perioada de referință au fost întreprinse mai multe măsuri în vederea asigurării respectării acestor drepturi:

a fost **avizat proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative**, care prevedea inclusiv modificarea art. 118 din Codul muncii (reglementează acordarea anuală a concediului de odihnă și cazurile excepționale de amânare a acestuia).

Completarea propusă la art. 118 din Codul muncii avea drept scop reglementarea unui termen de valabilitate a concediului de odihnă anual nefolosit, precum și pierderea acestuia (a concediului), după expirarea termenului respectiv.

**CNSM nu a susținut completarea propusă, care afectează dreptul salariatului la concediul de odihnă anual și dreptul la indemnizație pentru perioada concediului de odihnă anual**, venind cu o serie de argumente și observații pertinente în acest sens.

CNSM va monitoriza implementarea în practică a noilor prevederi legale și, în caz de încălcare a drepturilor și intereselor salariaților-membri de sindicat, va acorda tot suportul necesar pentru remedierea acestor situații.

A fost **avizat proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii și Codul convențional)**.

Ținem să menționăm că majoritatea din obiectivele și propunerile CNSM au fost luate în considerare de MMPS în procesul de definitivare a proiectului de lege vizat.

Cu referire la o propunere din proiectul de lege privind reducerea de la trei ani la

un an a termenului de depunere în instanța de judecată a cererii privind soluționarea litigiului individual de muncă, în cazul în care obiectul litigiului constă în plata unor drepturi salariale sau de altă natură, ce i se cuvin salariatului, CNSM a reiterat respingerea acestuia, întrucât diminuează semnificativ drepturile și garanțiile salariaților și vine în contradicție cu prevederile art. 371 din Acordul de Asociere RM-UE.

**Securitatea și sănătatea în muncă** constituie un obiectiv prioritar pentru CNSM, menționând că în perioada de referință angajații Inspectoratului Muncii al Sindicatelor au efectuat **100 de vizite de lucru**, pentru a acorda suport consultativ și metodologic în domeniul securității și sănătății în muncă; au examinat și au înaintat propuneri la o serie de proiecte de documente ce țin de domeniul securității și sănătății în muncă;

în cadrul ședinței Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective de pe 23 februarie 2024, a fost **pusă în discuție chestiunea privind măsurile incluse în Programul de ameliorare a securității și sănătății în muncă în domeniul cu riscuri înalte de accidentare și îmbolnăvire (construcții, agricultură, industria prelucrătoare) pentru anii 2024-2028**. CNSM insistând ca acesta să acopere toate ramurile economiei naționale și să fie aprobat prin hotărâre de Guvern;

în perioada 20-21 martie 2024, cu suportul ITUC, al OIM și al Fondului Suedez Union to Union, a fost organizată o **reuniune a experților în domeniul SSM din regiunea țărilor membre ale PERC**, în cadrul căreia au fost puse în discuție standardele ce vizează riscurile biologice, care vor fi abordate la viitoarea sesiune a Conferinței OIM.

O acțiune importantă, realizată în anul 2023, dar și în anul 2024, constituie desfășurarea **Campaniei „Organizația primară – energia mișcării sindicale”**, care a avut drept obiectiv major fortificarea imaginii sindicatelor și sporirea rolului organizațiilor sindicale primare în sistemul sindical.

La 28 martie a.c., a avut loc **Gala organizațiilor sindicale primare**, în cadrul căreia a fost făcut bilanțul Campaniei „Organizația primară – energia mișcării sindicale” și au fost anunțați câștigătorii la cele 10 categorii ale Concursului organizațiilor sindicale primare.

În raportul prezentat Consiliului General al CNSM, Igor Zubcu s-a mai referit la Strategile pentru tineret și la asigurarea egalității de gen în sindicat, specificând o serie de măsuri în acest sens, printre cele mai recente fiind:

la 11 martie a.c., a fost **organizată o ședință comună a femeilor sindicaliste cu Platforma Femeilor Deputate din Parlament cu genericul „Pledăm pentru un trai decent acasă”**, în cadrul căreia sindicalistele au venit cu o serie de propuneri referitoare la promovarea politicilor de soluționare a unor probleme social-economice, la eliminarea inechităților cu care se confruntă femeile în societate și în relațiile de muncă;

la 2 aprilie curent, în ajunul Zilei mondiale a Sănătății, **circa 300 de femei** au participat la **activitatea de informare și sensibilizare „Totul despre sănătatea ta”**, organizată de Comisia de Femei a CNSM.

Referindu-se la educația și formarea sindicală continuă și la colaborarea internațională, Igor Zubcu a enumerat activitățile și realizările înregistrate în aceste domenii, care au sporit prestigiul CNSM pe arena internațională și a făcut mai vizibilă mișcarea sindicală din R. Moldova.

Președintele CNSM a mai menționat, în raport, că pentru tratamentul balneosana-torial, pe anul 2024, din mijloacele bugetului asigurărilor sociale sunt alocate surse financiare de 30 mln. de lei, iar în perioada de referință au fost repartizate 4753 de bilete de odihnă și tratament.

Iar pentru organizarea odihnei de vară a copiilor și adolescenților în sezonul estival 2024, din mijloacele bugetului de stat au fost alocate 11 mln. 811,1 mii de lei (cu 2 mln. 811,1 mii lei (31,2%) mai mult față de anul 2023).

În încheierea trecerii în revistă a activității CNSM în perioada decembrie 2023 – martie 2024, Igor Zubcu a conchis că s-a reușit realizarea unei game largi de acțiuni, care au condus la asigurarea drepturilor și intereselor salariaților, sporirea gradului de protecție social-economică a salariaților, consolidarea organizațională a sindicatelor.

Totodată, el a dezvăluit principalele obiective de activitate a CNSM pentru anul 2024, printre care se numără:

promovarea stabilirii unui salariu minim în mărime de 50% din salariul mediu pe economie și a adoptării, cât mai urgente, a unei Hotărâri de Guvern privind stabilirea etapelor de reexaminare a salariului minim în perioada anilor 2025-2027;

promovarea elaborării, cu participarea partenerilor sociali, a unui plan de acțiuni în vederea acoperirii cu negocieri colective a circa 80% din salariați;

promovarea elaborării și adoptării, cât mai urgente, a actelor normative necesare pentru implementarea Convenției OIM nr. 161 privind serviciile de sănătate ocupațională și a unui document de politici în domeniul securității și sănătății în muncă;

promovarea elaborării și aprobării unui document de politici în domeniul combaterii economiei informale, precum și a implementării Registrului electronic al salariaților din R. Moldova etc.



Ședință

# Probleme din sistemul educației, discutate de Consiliul General al FSEȘ

**Sindicaliștii din educație și-au spus, încă o dată, îngrijorările și preocupările. Salariile mici, lipsa cadrelor didactice, atragerea tinerilor specialiști în domeniu, sunt doar câteva dintre cele mai arzătoare probleme care îi preocupă mereu pe sindicaliști. Unele dintre acestea și-au găsit răspuns, altele mai sunt pe agenda sindicatelor și a autorităților în domeniu.**

Despre probleme, dar și despre realizări s-a discutat în una din zilele trecute, în cadrul ședinței Consiliului General (CG) al Federației Sindicale a Educației și Științei (FSEȘ), eveniment la care au participat ministrul Educației și Cercetării, Dan Perciu, precum și președintele CNSM, Igor Zubcu.

Președintele FSEȘ, Ghenadie Donos, a vorbit despre realizarea convențiilor colective în domeniile educației și cercetării pe anii 2021-2025 (nivel de ramură), despre probleme, și a evidențiat buna colaborare cu ministerul de resort în vederea soluționării problemelor din ramură și prioritățile pentru următoarea perioadă.

„Realizările cu impact sunt relații adecvate de parteneriat. Am reușit să rezolvăm unele dintre probleme care persistau, dar sunt încă multe altele. Nu pot să le dezvălui pe toate, căci sunt multe, dar mă refer aici și la cea a cadrelor didactice pensionare, care acum sunt angajate pe o perioadă determinată de timp: de la 1 septembrie până la 31 august. Se respectă stipulările convenției legate de drepturile tinerilor specialiști. La majoritatea instituțiilor s-a făcut regulă în stabilirea regimului de muncă al salariaților în conformitate cu metodologiile de repartizare a timpului de muncă a personalului didactic din învățământul general și cel profesional tehnic. În majoritatea contractelor colective de muncă s-a negociat și se acordă concediile suplimentare plătite. S-a stabilit dreptate și pentru cadrele didactice angajate prin contract individual de muncă

că pentru o perioadă de cel puțin un an de studii sau un an universitar, adică să beneficieze de concediu de 62 de zile. Urmare a demersurilor constante către autorități, au fost elaborate și aprobate un șir de modificări la Codul educației, inclusiv în vederea combaterii formei de violență în instituțiile de învățământ”, a menționat Ghenadie Donos.

O altă reușită a FSEȘ ține de neadmirația introducerii în Codul muncii a obligativității prezentării la angajare a cazierului judiciar pentru cadrele științifice și didactice din instituțiile de învățământ superior. Cât privește majorările de salariu, Ghenadie Donos spune că nu poate menționa o creștere salarială substanțială, dar este un prim pas.

„Scopul nostru este ca salariul mediu în educație să fie egal cel puțin cu salariul mediu pe economie. Odată cu majorarea salariului, vom putea atrage în sistem tineri specialiști, pentru că acum salvarea sunt pedagogii pensionari. Poziția noastră rămâne fermă: salariu motivant, care poate asigura un trai decent. În prezent, salariul unui profesor debutant este puțin peste 8500 de lei pentru o normă didactică, dar în condițiile creșterii galopante a prețurilor, acesta nu asigură o viață decentă”, a conchis președintele FSEȘ.

„Ne bucurăm că pe parcursul ultimilor ani am reușit să facem o echipă și să lansăm mai multe inițiative, însă avem în agendă un șir de probleme care nu suferă amănare. Pri-



oritarea principală este educația și angajații din învățământ. Important este ca statul să poată oferi condiții profesorului pentru a deschide uși pentru tineri. Rolul nostru, al sindicatelor, este de a opta pentru condiții eficiente în așa fel încât fiecare angajat din învățământ să se simtă în siguranță la locul de muncă, să activeze în condiții adecvate și echitabile, să desfășoare munca decent”, a adăugat în luarea sa de cuvânt Maria Sârbu, președinta Consiliului Municipal al FSEȘ.

La rândul său, ministrul Educației și Cercetării, Dan Perciu, a vorbit despre acțiunile ministerului în acest sens, prioritate fiind atragerea tinerilor specialiști în domeniu și remunerarea corespunzătoare a acestora.

„Avem înțelegerea cu Ministerul Finanțelor că până la sfârșitul lunii curente va fi modificată hotărârea de guvern care vizează indemnizația pentru tinerii specialiști. O să fie acei 200 de mii de lei, în două tranșe. S-a mărit și obligativitatea de a rămâne în sistem nu trei, dar cinci ani de zile. Anul acesta vom avea și un proces mai centra-

lizat de repartizare a tinerilor specialiști. Ceea ce ține de acei 1300 de lei și modul în care se achită, poziția noastră este că ei trebuie achitați proporțional normei didactice pe care o au pedagogii. Vom opera și aici modificări legislative care vor face să dispară unele probleme privind achitarea acestor bani. Vom liberaliza și numărul funcțiilor de directori adjuncți. Șase era puțin pentru anumiți colegi care au câte două mii de copii în școli și ar trebuie să aibă câte 9, 12 directori adjuncți. Au fost și creșteri salariale. Pentru anul 2025 trebuie să vedem ce putem face mai mult și în ce direcție putem merge. Am și lista sindicatelor cu toate solicitările. Evident, cea mai mare parte a efortului va fi depus spre atragerea și motivarea tinerilor specialiști în domeniu, dar și remunerarea corespunzătoare a tuturor cadrelor didactice”, a menționat Dan Perciu.

FSEȘ este cea mai numeroasă federație sindicală din cadrul CNSM și întrunește în rândurile sale peste 100 de mii de membri de sindicat din ramura educației.

Galina MUNTEANU

Întrevedere la vârf

## Igor Zubcu a discutat cu Gilbert F. Houngbo, directorul OIM, și cu Nicolas Schmit, comisar european

**Gilbert F. Houngbo, directorul general al OIM, împreună cu Nicolas Schmit, comisarul european pentru locuri de muncă și drepturi sociale, s-au aflat într-o vizită oficială de două zile în Republica Moldova. Miercuri, 10 aprilie, oficialii s-au întâlnit cu reprezentanții CNSM.**



Igor Zubcu, președintele CNSM, a vorbit despre activitatea sindicală și problemele cu care se confruntă societatea în contextul crizelor multiple din R. Moldova, despre procesul de dialog social la nivel național și a mulțumit pentru sprijinul acordat de OIM pentru reformele din domeniul muncii și protecției sociale.

Directorul general al OIM a apreciat rolul jucat de CNSM în ratificarea de către R. Moldova a Convenției OIM nr.190 privind eliminarea violenței și a hărțuirii la locul de muncă și a subliniat importanța implementării acesteia.

Totodată, oficialul a menționat că OIM va continua să ofere asistență pentru promovarea agendei muncii decente și protejarea drepturilor lucrătorilor din Republica Moldova în contextul aderării la Uniunea Europeană.



# » ACTIVITATEA SINDICALĂ 4

## Conferință internațională

# Sindicaliști din ramura agroalimentară din Europa s-au reunit la Chișinău

În contextul războiului din Ucraina și al pericolului care planează asupra sa, Republica Moldova trezește în ultimul timp tot mai mult interesul structurilor internaționale. În plus, amplasarea sa geografică face din Republica Moldova o zonă de importanță strategică.

Sindicatul nu face excepție în această dinamică. Deși preocupările lor se concentrează, în primul rând, pe drepturile și interesele lucrătorilor, membri de sindicat, ele sunt conștiente de impactul pe care schimbările geopolitice îl pot avea asupra mediului de afaceri, pieței muncii și condițiilor de lucru. Astfel, sindicatele din Republica Moldova caută să se angajeze în discuții și în colaborarea cu organismele internaționale pentru a promova interesele lucrătorilor și pentru a contribui la dezvoltarea economică și socială a țării într-un mod sustenabil și echitabil.

În perioada 4-5 aprilie, la Chișinău au fost organizate dezbateri asupra provocărilor pe care le întâmpină organizațiile sindicale din Republica Moldova, Ucraina și Georgia în procesul lor de integrare în Uniunea Europeană. Conferința internațională, organizată de către Organizația Internațională a Angajaților din Ramura Alimentară și Tutungerie, Agricultură, Restaurante și Hoteluri (IUF) și Federația Europeană a Sindicatelor din Alimentație, Agricultură și



Turism (EFFAT), a reunit sindicate din R. Moldova, Ucraina, Georgia, Italia și Danemarca.

La eveniment a fost prezentă Sue Longley, secretar general al IUF, care a subliniat importanța consolidării relațiilor de colaborare între afiliații săi pentru a împărtăși experiențe privind procesele de integrare în Uniunea Europeană.

„Scopul acestui schimb de experiență este ca vocea organizațiilor sindicale să fie auzită și drepturile salariaților, membri ai sindicatelor, să fie respectate în conformitate cu standardele internaționale din domeniul muncii”, a declarat Sue Longley.

Secretarul general al IUF a mai adăugat că pentru organizatori este o oportunitate va-

loroasă să se afle în Republica Moldova și să discute despre situația din această țară. „De asemenea, este un moment potrivit pentru a examina rolul sindicatelor în țările europene. Această întâlnire oferă organizațiilor noastre din regiune șansa de a obține mai multe informații despre activitățile EFFAT în Uniunea Europeană și, de asemenea, despre cum poate IUF să sprijine organizațiile membre în viitor”, a relevat aceasta.

Kristjan Bragason, secretar general EFFAT, a menționat, la rândul său, că sindicatele sunt binevenite în această structură europeană. „În UE, toate sindicatele au o anumită istorie și o anumită tradiție, dar există și scopul comun de a lupta împreună pen-

tru a îmbunătăți condițiile de muncă pentru locuitorii din UE. Susținem democrația, protecția socială, valorile sindicale, fie ele egalitatea de gen sau dreptul muncii”, a declarat secretarul general EFFAT.

În cadrul dialogului, participanții au explorat posibilități de integrare cu sindicatele europene, membre IUF, oportunități de activități comune în domeniul protecției social-economice a salariaților, membrilor de sindicat. Totodată, s-a discutat despre situația din regiune și rolul organizațiilor sindicale în ceea ce privește respectarea principiilor muncii decente, justiției sociale și valorilor democratice.

De asemenea, au fost abordate obiectivele IUF și EFFAT pentru următoarea perioadă, axate pe dezvoltarea cooperării cu organizațiile sindicale afiliate, în special, cu cele din Republica Moldova, Ucraina și Georgia.

Delegația Republicii Moldova a fost reprezentată de către trei centre sindicale național-ramurale, membre ale IUF: Federația Sindicală a Lucrătorilor din Comerț, Alimentația Publică, Cooperarea de Consum, Servicii, Restaurante și Hoteluri „Sind-LUCAS”, Federația Sindicatelor din Domeniile Cooperatei de Consum, Comerțului și Antreprenorialului din Republica Moldova „Moldsindcoopcomert” și Federația Națională a Sindicatelor din Agricultură și Alimentație „Agroindsind”.

Natalia HADĂRCĂ

## Evaluare

# Douăsprezece persoane au devenit formatori sindicali de nivel ramural

Acum un an, în martie 2023, Federația Sindicală a Educației și Științei (FSES) a lansat un curs de instruire în domeniul pregătirii de formatori sindicali de nivel ramural. În cadrul proiectului „Formare de formatori”, aprobat de Consiliul educațional al Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM) și desfășurat de FSES în perioada martie 2023 - martie anul curent, opt lideri sindicali din ramura educației și alți patru din ramura culturii și-au dezvoltat competențele necesare desfășurării activităților de formare sindicală.

Ideea acestui proiect a pornit de la necesitatea de a mări numărul de formatori sindicali din cadrul Federației Sindicale a Educației și Științei, susținute Nadejda Lavric, vicepreședintă a FSES. Obiectivul proiectului este de a fortifica competențele necesare pentru desfășurarea activităților de formare sindicală de calitate. La finele instruirii, formabilii vor fi capabili să proiecteze și să desfășoare seminare de instruire cu respectarea

tuturor cerințelor, să transmită cunoștințe din domeniul sindical, inclusiv pe aspecte ce țin de sfera social-economică și juridică, să utilizeze programe și soft-uri speciale de prezentare a informațiilor, să gestioneze situațiile de conflict în cadrul activităților de formare, să demonstreze abilități oratorice în cadrul activităților didactice, să aplice o gamă variată de metode interactive de instruire și de implicare a participanților.

Prima sesiune de instruire a avut loc la 23-24 martie 2023. Tehnicile și metodele interactive în lucrul cu adulții, tehnicile de captivare a atenției auditoriului, managementul timpului în procesul de formare, arta oratorică în activitatea formatorului sindical au fost aduse la cunoștința formabililor de către Ramona Roșu, formator din cadrul Federației Sindicatelor Libere din Învățământ din Piatra Neamț, România. La rândul său, Mihail Condur, expert IT din cadrul Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova, i-a familiarizat pe formabili cu metodele de utilizare a soft-urilor speciale de creare a prezentărilor.



Marți, 9 aprilie, în incinta Institutului Muncii, s-a desfășurat sesiunea de evaluare a proiectului educațional „Formare de formatori”, cu participarea membrilor Comisiei de atestare, a reprezentanților CNSM, FSES, Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură din Republica Moldova și Institutului Muncii.

Lilia Franț, vicepreședintă a CNSM și președintă a Comisiei de atestare a formatorilor sindicali, a subliniat că în cadrul acestui proiect s-a pus accent pe utilizarea metodelor interactive și inovative

de instruire a adulților, conform cerințelor actuale în domeniul formării sindicale.

Valentina Chiriac, membră a Comisiei de atestare și formator cu experiență, a menționat că membrii echipei de evaluare vor veni cu recomandări pentru noii formatori sindicali, dar nu cu observații.

În cadrul sesiunii de evaluare, cei 12 absolvenți ai proiectului „Formare de formatori” au prezentat membrilor Comisiei de atestare proiectele seminarelor de instruire elaborate, iar la final au primit cer-

tificate de absolvire a proiectului respectiv.

Timp de un an, beneficiarii proiectului au participat la cinci sesiuni tematice de instruire. Potrivit proiectului, au existat câteva cerințe minime pentru ca un lider sindical să se înscrie la curs: motivație personală de a dezvolta cariera de formator sindical, calități de prezentare și vorbire în public, activism sindical, responsabilitate și punctualitate, asumarea obligației de a implementa abilitățile obținute în activități sindicale.

Daniela MORARI



# 5 ACTIVITATEA SINDICALĂ

Laureați ai concursului

## Efim CHILARI: „Prioritatea principală pentru noi a fost, este și va rămâne Omul, angajatul instituției”



– Activitatea sindicală a evoluat, aş spune, în trei etape. Prima experiență de lider sindical am căpătat-o în anii 1982–1985, în calitate de vicepreședinte al Comitetului Sindical al angajaților Universității de Stat din Moldova.

Puțin mai târziu, în anii 1994–1995, revenind la USM după finalizarea mandatului de viceministru al Tineretului, Sportului și Turismului, am fost ales în funcția de președinte al Comitetului sindical al colaboratorilor Universității de Stat din Moldova.

Și a treia etapă, sper, ultima, a coincis iarăși cu revenirea în comunitatea universitară, după o experiență modestă de 23 de ani de activitate în sistemul Serviciului diplomatic al Republicii Moldova. Astfel, în 2018, am fost ales în calitate de președinte al organizației sindicale a Universității de Stat „Dimitrie Cantemir” (USDC, anterior, Universitatea Academiei de Științe a Moldovei), iar la 31 martie 2021, după fuzionarea USDC cu Alma mater, am fost ales în calitate de președinte al Comitetului sindical al salariaților Universității de Stat din Moldova, funcție pe care o dețin până la momentul de față.

– E ușor să fii sindicalist?

– Vă spuneam mai sus că CV-ul meu de sindicalist a evoluat în câteva etape. Dacă s-ar cere să comparăm gradul de implicare în activitatea sindicală, aş menționa că la etapa actuală este cu mult mai anevoios să reprezinti sindicatele la nivelul corespunzător.

Cu o experiență de peste 50 de ani în familia sindicatelor, poate fi considerat deja un veteran al sindicaliştilor. În septembrie 1968, a fost angajat în calitate de laborant în cabinetul de fizică al școlii moldovenești nr.1 din orașul Drochia, instituție pe care a absolvit-o exact în acel an și, tot atunci, a aderat la Sindicatul din Învățământul Public. Vorbim despre președintele Comitetului sindical al salariaților Universității de Stat din Moldova (USM), Efim Chilari, căruia ziarul „Vocea poporului” i-a solicitat un interviu.

tor. De ce? Deoarece, în primul rând, a scăzut, în opinia mea, activismul social al cetățenilor, dar nu și necesitățile și așteptările acestora. Poate că activismul civic e mai pronunțat sub aspect politic, dar oricum, problemele social-economice rămân pe primul plan și atunci când cetățenii așteaptă soluționarea acestora, toți își îndreaptă privirile spre sindicate, chipurile, „voi ce faceți?, ajutați-ne!”. Din acest moment, apar cele mai complicate situații, deoarece știi ce trebuie să faci, cum să faci, însă nu-ți ajung capacități și, cel mai trist, că nu sunt surse.

Și mai este un moment. Psihologia unei bune părți a cetățenilor, membri de sindicat, care au trecut prin perioada sovietică. A mai rămas felul de a gândi și a cere ca pe timpuri, neînțelegând faptul că suntem deja în altă existență efectivă, dictată de un nou sistem de relații pe piață.

– Comitetul sindical de la USM îl putem considera unul dintre modele pentru alți lideri de sindicat? Dacă e așa, cărui fapt se datorează asta?

– Nu cred. Noi, desigur, ne mândrim cu istoria și cu tradițiile organizației sindicale a colaboratorilor Universității de Stat din Moldova, structură organizată în decembrie 1946, dar actuala Campanie „Organizația primară – energia mișcării sindicale”, în cadrul căreia au fost desemnați câștigătorii Concursului organizațiilor sindicale primare, a demonstrat că avem organizații sindicale demne de a servi drept exemplu. În acest context, vin cu sincere felicitări către toți laureații, îndeosebi mă refer la colegii de la Universitatea Tehnică a Moldovei, de la Întreprinderea „Termoelectrica” SA, de la Direcția Generală Educație, Tineret și Sport a municipiului Chișinău, de la Institutul Național de Metrologie. Noi putem prelua bune practice și de la colegii care nu au participat în concurs. Mă refer la sindicaliștii de la Universitatea De Stat „Ion Creangă” și la mulți alții.

– Care sunt prioritățile în activitatea pe care o desfășurați?

– Prioritatea principală pentru noi a fost, este și va rămâne Omul, angajatul instituției. Despre acest fapt deseori vorbește și rectorul universității, profesorul Igor Șarov. Deci, prioritățile pentru noi devin toate necesitățile membrilor de sindicat: condițiile de muncă, salarizarea, odihna, protejarea drepturilor acestora.

– Ce calități trebuie să aibă un lider sindical pentru a avea succes?

– În primul rând, să fie sincer și deschis cu colegii, cu toți membrii de sindicat, angajați ai instituției. Și nu doar cu membrii de sindicat. Mă bucur când suntem apreciați de toți colaboratorii, indiferent de apartenența la sindicat. De altfel, doar atitudinea sinceră și echilibrată față de toți angajații universității este pârghia principală care duce la creșterea rânduilor membrilor de sindicat. Doar pe parcursul anului 2023, la sindicat au aderat circa 100 de salariați ai USM, chiar și unii care de mai mulți ani activau la USM, nefiind membri de sindicat.

Și în alt sens, un lider sindical trebuie să cunoască foarte bine legislația muncii, legislația ce ține de politicile sociale, să cunoască personal oamenii, chiar unele date biografice ale acestora, să nu fie indiferent față de problemele personale pe care le au unii membri de sindicat și le-au adresat organului sindical.

– Cât de importantă este conlucrarea organizației sindicale cu administrația instituției, pentru a soluționa problemele cu care se confruntă salariații?

– La nivel de universitate, ne vedem mereu în calitate de partener de încredere al administrației în rezolvarea celor mai stringente probleme în domeniul social, în relațiile de muncă. Rectorul, prorectorii nu stabilesc ore speciale pentru întrevederile cu activul sindical. Problemele legate de diverse chestiuni ce țin de interesele sala-

riaților universității se discută cu administrația permanent și, de regulă, întrevederile sunt neplănificate. Temei pentru asemenea conlucrare servește nu doar Contractul colectiv de muncă. Comunicarea cotidiană deschisă și constructivă cu administrația este garanția unei atmosfere de cooperare în interesul angajaților instituției.

– Ce probleme invocă cel mai des profesorii, salariații ai USM?

– La modul general, mai des sunt invocate problemele ce țin de salarizare, sporurile la salariu, primele anuale, respectarea prevederilor Codului educației și ale Codului muncii privind respectarea metodologiei repartizării timpului de muncă al personalului didactic și de cercetare. Obșnuite, mai ales acum, în preajma vacanței, sunt și chestiunile ce țin de onorarea regulilor de acordare a diferitelor tipuri de concedii pentru cadrele didactice și pentru personalul angajat în cercetare. Toate aceste chestiuni ne impun să apelăm mai des la Contractul colectiv de muncă, să venim cu unele modificări în sensul îmbunătățirii prevederilor acestui document.

Dar vreau să menționez faptul că organizația sindicală a universității nu este constituită doar din cadre didactice-științifice. Circa 44% din numărul total al sindicaliștilor USM (1094) îl constituie angajații blocului administrativ-tehnic. Această categorie de salariați, membri de sindicat, vin și ei cu problemele lor specifice genului de activitate: salarizare, organizarea odihnei, respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă etc.

Însă pentru noi, liderii de sindicat, toți salariații, indiferent de genul de activitate al acestora, sunt egali și, în calitate lor de membri de sindicat, ei sunt tratați în egală măsură, conform Statutului sindicatului, adoptat în temeiul Constituției Republicii Moldova, Legii sindicatelor, Codului Muncii etc.

Pentru conformitate,  
Galina MUNTEANU

Conclucrare

## CNSM pune umărul la perfecționarea legislației

După numeroase adresări către organele de resort, la 7 iunie 2023, CNSM a avizat pozitiv proiectul de Hotărâre a Guvernului (elaborat și promovat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale) cu privire la aprobarea proiectului de Lege pentru modificarea art. 10 din Legea sindicatelor nr. 1129/2000. Astfel, la 31 iulie 2023, Parlamentul a adoptat mo-

dificarea art. 10 din Legea sindicatelor nr. 1129/2000, care prevede scutirea sindicatelor de taxa de înregistrare de stat (1149 de lei).

Însă, deși sindicatele au fost scutite de taxa de înregistrare de stat, în continuare se confruntă cu mai multe probleme, inclusiv ce țin de: stabilirea sancțiunilor pentru încălcarea legislației cu

privire la sindicate și a drepturilor sindicale garantate de lege și statutele sindicatelor; liberalizarea excesivă a legislației muncii în detrimentul drepturilor, garanțiilor și intereselor legale ale salariaților, sub pretextul dezvoltării mediului de afaceri și a climatului investițional; armonizarea legislației naționale în materie de inspecție a muncii cu pre-

vederile Convenției nr. 81 și Convenției nr. 129 ale OIM.

În scopul consolidării dialogului social și fortificării capacităților partenerilor sociali, la solicitarea MMPS, CNSM a elaborat un set de propuneri de modificări și completare a unor acte normative, inclusiv a Legii sindicatelor în vederea perfecționării legislației din domeniul muncii.

Pentru fortificarea drepturilor și garanțiilor salariaților, la 15.01.2024, CNSM a prezentat MMPS propuneri concrete pentru modificarea Codului muncii. Propunerile respective urmează a fi examinate în cadrul grupului de lucru tripartit (Guvern, Sindicate, Patronat).

Eugeniu COVRIG, șeful  
Departamentului juridic al CNSM



# » ACTIVITATEA SINDICALĂ 6

Laureați ai concursului

## Olga GAINA: „Suntem mediatori între angajat și angajator, oferim sprijin celor care au nevoie”



- **Vă rog să ne povestiți despre rolul sindicatelor într-o întreprindere privată.**

- Într-o întreprindere privată, sindicatele înseamnă să acumulezi informații despre așteptările angajaților față de angajator și să obții, pe măsura posibilităților, condiții speciale, mai bune și mai avantajoase pentru angajați. Facem tot posibilul ca locul de muncă să fie sigur, comunicarea în colectiv să fie plăcută și pozitivă, angajații să aibă satisfacție de la munca pe care o fac.

- **Cu ce întrebări se adresează colegii la liderul sindical?**

- Cele mai frecvente întrebări sunt despre drepturile pe care le au conform Codului muncii și ce modificări au avut loc în ultimul timp la legislația muncii.

- **Ce așteptări au angajații de la sindicat?**

- Așteptăm să se mai organizeze un training de către federație. În luna decembrie, organizația sindicală de la Moldcell a organizat, în colaborare cu FSCM, o instruire privind drepturile omului la locul de muncă,

(Interviu cu Olga Gaina, senior specialist administrare date și asigurarea calității, lider sindical la Moldcell SA)

avantajele Contractului colectiv de muncă, a fost foarte util și interesant.

Cele mai mari așteptări pentru moment sunt legate de Contractul colectiv de muncă, suntem în proces de negociere a acestuia cu administrația întreprinderii. Noul Contract colectiv prevede respectarea tuturor drepturilor angajaților, securitatea în muncă, dar și multe avantaje și garanții sociale pe care le negociem. Printre acestea se numără indexarea anuală a salariului, în funcție de rata medie anuală a inflației; premiu la aniversarea jubiliara la locul de muncă (5, 10, 15, 20 de ani etc.), scopul acestuia fiind motivarea și menținerea personalului calificat, cu experiență în domeniul de activitate; ajutoare materiale la nașterea sau înfierea copiilor, căsătoria angajatului, decesul unui membru de familie de gradul I, suport material pentru grădiniță și școală pentru copiii angajaților noștri, abonamente gratuite la cluburi de sport, pentru menținerea sănătății fizice și psihoemoționale a angajaților prin reducerea stresului acumulat la locul de muncă.

Totodată, în afară de prevederile ce se regăsesc în Codul muncii, noul Contract colectiv prevede și mărirea numărului zilelor de concediu, câte o zi pentru fiecare cinci ani lucrați în companie; o zi liberă pentru ziua de naștere a angajatului și două zile libere pentru datele jubiliare (20, 30, 40, 50, 60 de ani).

Angajații vor avea posibilitatea să aleagă tichete de masa sau livrarea prânzului în oficiu, organizat de companie. Totodată, sumele pentru tichete de masă se propune să fie dublate față de ceea ce se oferă în prezent. Dar nici aici nu ne oprim, se propune activarea serviciilor de roaming cu pachete avantajoase achitate de companie, telefoane mobile gratuite pentru toți angajații, acestea urmând să fie schimbate o dată la doi ani.

Ne dorim ca în noul contract să fie acceptat și „stimulentul de inserție”, care pre-

vede ca părinților care revin la muncă din concediu de îngrijire a copilului înainte de împlinirea vârstei de trei ani, să li se acorde un suport material lunar cu scopul compensării parțiale a cheltuielilor pentru bonă sau creșă și pentru a-și putea relua activitatea și responsabilitățile integral sau parțial la locul de muncă.

Ne propunem, de asemenea, ca timpul de muncă și de odihnă să fie flexibil, iar angajații să aibă posibilitatea de a alege o săptămână de muncă uniformă, extinsă sau comprimată, dar și posibilitatea de a munci atât în oficiu, cât și de la distanță (de acasă).

În contract se regăsesc clauze ce țin de pregătirea și perfecționarea profesională a angajaților, care este susținută și achitată de companie.

- **Cum sunt motivați salariații?**

- În primul rând, îi ascultăm și îi auzim pe colegii noștri de sindicat, demonstrând acest lucru prin acțiuni concrete: comunicăm cu administrația atunci când e necesară implicarea acesteia pentru soluționarea anumitor probleme, suntem mediatori între angajat și angajator; oferim sprijin și atenție celor care solicită și au nevoie de ajutor. La sărbătorile de Crăciun și la zile de naștere ale membrilor de sindicat, oferim mici cadouri.

În plus, organizăm de 2-3 ori pe an team-building-uri (activități desfășurate de angajator pentru angajați, în vederea consolidării echipei și obținerii performanțelor) în țară, dar și în afara țării (excursii la Verona, Milano, Brașov, Iași etc., acestea fiind parțial achitate de sindicat, în proporție de 50-70%).

- **Cum este conlucrarea dintre organizația sindicală și angajator?**

- Ca organizație sindicală, periodic facem sondaje (care sunt absolut anonime), co-

lectăm părerea angajaților asupra diferiților factori și împărțim această informație cu administrația, venim cu idei și propuneri ce țin de motivarea și inspirarea angajaților, cum putem crește loialitatea lor față de companie. Și întotdeauna ne punem întrebarea: ce putem face pentru ca munca angajaților să fie cu adevărat apreciată și încurajată. La momentul actual, conlucrarea este destul de strânsă, negociem Contractul colectiv de muncă și sunt sigură că nu vom avea divergențe.

- **Ce planuri aveți pentru anul 2024 - activități comune cu colegii pentru consolidarea organizației sindicale?**

- Suntem un colectiv și o echipă unită, facem planuri și luăm decizii împreună, ne susținem unul pe altul și petrecem timpul împreună la muncă, la diverse activități de voluntariat, în excursii, călătorii.

În acest an ne propunem să organizăm excursii la Istanbul sau Budapesta, și câteva în țară - dorim să vizităm una din vinăriile din Moldova și să organizăm o reuniune a colectivului la sărbătorile de iarnă.

Legat de semnarea contractului colectiv de muncă, vom crea o pagină sindicală pe intranet, unde va fi inserată toată informația despre activitățile sindicale, drepturile angajaților, contractul colectiv de muncă, sondaje și rezultatele acestora etc.

Mai planificăm instruirii profesionale și sindicale - unele teme de care sunt interesați angajații noștri sunt: reducerea stresului la locul de muncă; metode și tehnici de negocieri. Preconizăm și activități de voluntariat - în anul acesta ne propunem să participăm la sădirea copacilor, la donarea de sânge, ajutor pentru copii din familii social vulnerabile etc.

Pentru conformitate:  
Natalia HADĂRCA

Din teritoriu

## CNSM a organizat un seminar de instruire a liderilor sindicali din raionul Anenii Noi

Peste 50 de lideri sindicali din raionul Anenii Noi, reprezentanți ai centrelor sindicale național-ramurale din raion, au participat la seminarul de instruire cu genericul „Protecția social-economică și juridică a membrilor de sindicat prin prisma aplicării în practică a ultimelor modificări legislative”, organizat marți, 9 aprilie, de CNSM.

Specialistele confederației, Ana Moldovanu, consultant superior în Departamentul protecție social-eco-

nomică al CNSM, și Irina Ciudin, consultant superior în Departamentul juridic al CNSM, au adus la cunoștința sindicaliștilor din raion modificările recente ale legislației în domeniul protecției social-economice, inclusiv modificările și completările operate în Codul muncii.

Daria Bostan, reprezentanta CNSM în raionul Anenii Noi, a menționat că sindicaliștii au avut posibilitatea să abordeze mai multe probleme de interes comun, printre care subiecte legate de salarizare în sectorul bugetar și sectorul real, timpul de muncă

și timpul de odihnă, indemnizații și pensii, sistemul de protecție social-economică a salariaților, membri de sindicat, dezvoltarea dialogului social la nivel teritorial.

Reprezentanta CNSM în raionul Anenii Noi a specificat că sindicaliștii au apreciat prestația specialistelor Confederației și importanța subiectelor abordate, adăugând că este necesar de continuat organizarea unor astfel de activități de instruire, care se bucură de interes din partea sindicaliștilor din teritoriu.

sindicatelor.md





## Economistul

# Indemnizația paternală: cui se acordă aceasta și în ce condiții

**Cum se acordă și se calculează indemnizația paternală? Dacă copilul este adoptat, se acordă o astfel de indemnizație?**

Lurie Timuș, Chișinău



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

Conform Legii nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale, dreptul la indemnizația paternală pentru îngrijirea copilului nou-născut sau adoptat se acordă tatălui asigurat în sistemul public de asigurări sociale, angajat în baza contractului individual de muncă sau aflat în raport de serviciu în baza actului administrativ, precum și liber profesionistului ce practică activitate în sectorul justiției, cu domiciliul sau reședința în Republica Moldova.

Condițiile de stabilire a indemnizației paternale:

a) tatălui copilului nou-născut i s-a acordat, la cerere, concediu paternal la toate unitățile în care desfășoară activități în primele 12 luni de la data nașterii copilului;

b) tatăl copilului nou-născut a solicitat stabilirea indemnizației paternale în termen de 12 luni de la data nașterii copilului;

c) tatăl copilului nou-născut a realizat un venit asigurat în ultimele trei luni premergătoare lunii nașterii copilului.

Condițiile de stabilire a indemnizației paternale pentru tatăl copilului adoptat:

a) tatălui copilului adoptat i s-a acordat, la cerere, concediu paternal la toate unitățile în care desfășoară activități în primele 12 luni din data încuviințării adopției;

b) tatăl copilului adoptat a solicitat stabilirea indemnizației paternale în termen de 12 luni din data încuviințării adopției;

c) tatăl copilului adoptat a realizat un venit asigurat în ultimele trei luni premergătoare lunii încuviințării adopției copilului.

Condițiile de stabilire a indemnizației paternale pentru tatăl liber profesionist ce practică activitate în sectorul justiției:

a) indemnizația paternală se stabilește de la data nașterii copilului pe o perioadă de 15 zile calendaristice fără condiția aflării în concediu paternal;

b) tatăl copilului nou-născut a solicitat stabilirea indemnizației paternale în termen de 12 luni de la data nașterii copilului;

c) tatăl copilului nou-născut a achitat taxa fixă a contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligato-

rii, stabilită începând cu 1 ianuarie 2021, cel puțin o lună în ultimele trei luni calendaristice premergătoare lunii nașterii copilului.

Astfel, pentru a i se stabili această indemnizație, tatăl copilului trebuie să aibă un stagiul total de cotizare de cel puțin trei ani sau de cel puțin nouă luni, realizat în ultimele 24 de luni premergătoare datei nașterii/încuviințării adopției copilului și să realizeze un venit asigurat la toate unitățile în care desfășoară activități în ultimele trei luni premergătoare nașterii copilului.

În stagiul de cotizare se includ perioadele contributive de la prima zi de activitate a asiguratului până la data nașterii copilului/data încuviințării adopției copilului, conform informației din Registrul de stat al evidenței individuale în sistemul public de asigurări sociale.

În cazul în care tatăl copilului adoptat a beneficiat de indemnizația unică pentru copilul adoptat prevăzută la art.18 secund alin. (2) din Legea nr. 289/2004, indemnizația paternală nu se acordă.

Cererea pentru stabilirea indemnizației paternale se depune personal de către tatăl sau mama copilului, cu prezentarea documentelor confirmative, la casa teritorială de asigurări sociale de la locul de domiciliu sau reședință ori la casa teritorială în a cărei rază de deservire se află unitatea de muncă sau în mod electronic prin intermediul portalului guvernamental unic al serviciilor publice ([www.servicii.gov.md](http://www.servicii.gov.md)) ori al paginii web oficiale a Casei Naționale ([www.cnas.md](http://www.cnas.md)).

Cererea se depune conform modelului stabilit de Casa Națională de Asigurări Sociale, cu prezentarea următoarelor acte:

- actul de identitate al tatălui copilului, în original și în copie;
- certificat de naștere al copilului, înregistrat la subdiviziunea competentă a Agenției Servicii Publice, în original și în copie;
- după caz, extrasul din ordi-

nul de acordare a concediului paternal, în original, eliberat de la toate unitățile în care desfășoară activități;

- după caz, hotărârea instanței de judecată privind încuviințarea adopției, în original și în copie.

Cuantumul indemnizației paternale constituie 100% din baza de calcul. Venitul mediu lunar asigurat pentru calculul indemnizației paternale se determină prin împărțirea venitului asigurat realizat la toate unitățile în ultimele trei luni premergătoare lunii nașterii copilului, iar în cazul adopției – în ultimele trei luni calendaristice premergătoare lunii încuviințării adopției copilului, la numărul de luni în care acesta a fost realizat.

Indemnizația paternală se acordă pentru o perioadă de 15 zile calendaristice. Aceasta poate fi acordată integral sau divizată în până la trei fracțiuni, fiecare câte cel puțin cinci zile calendaristice.

Cuantumul indemnizației paternale se stabilește proporțional cu numărul efectiv de zile de concediu paternal de care a beneficiat tatăl copilului. În cazul în care în timpul concediului paternal a survenit incapacitatea temporară de muncă, dreptul la indemnizația paternală se acordă.

Plata indemnizației paternale se efectuează din bugetul asigurărilor sociale de stat pentru fiecare fracțiune de concediu paternal de care beneficiază tatăl copilului.

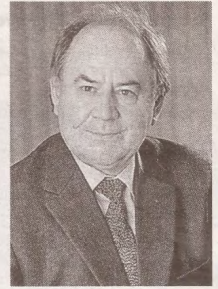
În afară de aceasta, articolul 11 din Convenția colectivă (nivel național), nr. 2/2004, „Timpul de muncă și de odihnă”, prevede acordarea unei zile de concediu suplimentar plătit, exprimată în zi lucrătoare, la nașterea ori înfierea copilului. Ziua respectivă se acordă strict în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferată în altă perioadă. Cuantumul indemnizației paternale, în cazul dat, se va calcula în baza Hotărârii Guvernului nr. 426/2004 privind aprobarea Modulului de calculare a salariului mediu și se va achita din mijloacele angajatorului.

Totodată, convențiile colective, nivel de ramură sau teritoriu și contractele colective de muncă pot prevedea și alte perioade de concediu suplimentar plătit în legătură cu nașterea copilului.



## 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 redacția de 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.



## Dreptul gravidelor de a lucra în concediul de maternitate

**Am auzit ceva vorbindu-se despre dreptul femeilor gravide de a continua să activeze în perioada concediului de maternitate. Vă rog să ne explicați despre ce drepturi este vorba și care sunt condițiile realizării acestui drept al femeilor gravide?**

Nadejda Marandici, Strășeni

Acordarea dreptului de a continua sau de a relua activitatea de muncă în perioada concediului de maternitate constituie, relativ, o completare nouă a reglementărilor legale în materia raporturilor de muncă.

În acest sens, art. 76 prim din Codul muncii, care a fost introdus prin Legea nr. 355 din 22.12.2022 (intrată în vigoare la 1 martie 2023) dispune că în perioada aflării în concediu de maternitate, prin derogare de la art. 76 lit. a) din Codul muncii, salariații are dreptul de a continua sau de a relua activitatea de muncă în baza cererii scrise, cu prezentarea concluziei medicale privind starea de sănătate, eliberată de către instituția medico-sanitară pe a cărei listă este înregistrată, și de comun acord cu angajatorul.

Aceeași normă legală stabilește că termenul în care salariații își continuă sau își reia activitatea de muncă în perioada concediului prenatal nu va depăși 36 de săptămâni de sarcină, termen stabilit prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) emis de către angajator la data recepționării cererii salariații.

La cererea scrisă a salariații care desfășoară activitate în perioada aflării în concediu de maternitate, depusă până la expirarea termenului prevăzut mai sus (36 de săptămâni), contractul individual de muncă se suspendă prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului din ziua solicitării, cu aplicarea ulterioară a condițiilor prevăzute în art. 76 lit. a) din Codul muncii, care stabilește că în caz de concediu de maternitate contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu depind de voința părinților.

”**Termenul în care salariații își continuă munca în concediul prenatal nu va depăși 36 de săptămâni de sarcină**

Astfel, din prevederile legale menționate mai sus (art. 76 prim din Codul muncii), deducem că condițiile principale pentru desfășurarea activității de muncă de către salariații în perioada aflării în concediu de maternitate vizează: depunerea cererii scrise pe numele angajatorului, prin care salariații solicită continuarea sau reluarea activității sale de muncă în perioada aflării în concediu de maternitate; anexarea la cererea scrisă a concluziei medicale privind starea de sănătate, eliberată de către instituția medico-sanitară pe a cărei listă salariații este înregistrată; stabilirea, prin ordinul emis de angajator la data recepționării cererii scrise a salariații, a termenului în care aceasta își va continua sau își va relua activitatea sa de muncă în perioada concediului prenatal în intervalul de 36 de săptămâni de sarcină. Evident că ordinul prenotat, emis de angajator, trebuie să fie adus la cunoștința salariații, sub semnătură sau prin altă modalitate, care permite confirmarea recepționării sau înștiințării acesteia.

Prin Legea nr. 355 din 22.12.2022, a fost introdus un nou articol și în Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, care vizează exercitarea funcției publice, de asemenea, în perioada concediului de maternitate.

Prin urmare, în conformitate cu art. 52 prim din legea susmenționată, „În perioada aflării în concediu de maternitate, prin derogare de la art. 52 lit. c), art. 54 alin. (2) și art. 55 alin. (2), funcționarul public are dreptul de a continua sau de a relua activitatea de muncă în baza cererii scrise, cu prezentarea concluziei medicale privind starea de sănătate, eliberată de către instituția medico-sanitară pe a cărei listă este înregistrată, și de comun acord cu angajatorul. Termenul în care funcționarul public își continuă sau își reia activitatea de muncă în perioada concediului prenatal nu va depăși 36 de săptămâni de sarcină, termen stabilit prin act administrativ emis de către angajator la data recepționării cererii funcționarului public”.



## Bancuri pentru sindicaliști deștepți

### Surprizele de după Revelion

După Revelion, doi tipi beau într-un bar:  
 - Tu de unde ești? Întrebă unul dintre ei.  
 - Din Bacău!  
 - Și eu tot din Bacău! În ce an te-ai născut?  
 - 1988.  
 - Wow! Și eu tot în 1988! În ce lună?  
 - Iulie.  
 - Incredibil! Și eu tot în iulie! În ce zi?  
 - 14.  
 - Nu pot să cred! Și eu tot pe 14!  
 Și continuă să bea și mai tare. Între timp, intră în bar un al treilea tip care îl întreabă pe barman ce mai e nou după Revelion.  
 - Nimic, iar s-au îmbătat gemenii ăia și nu se mai recunosc!

### Scuza de rigoare

Șefu', scuzați-mă că am întârziat, dar a trebuit să-mi duc soția la maternitate, pentru naștere!  
 - Mă crezi tâmpit?! Și săptămâna trecută, ai venit tot cu scuza asta! Ce-i nevestă-ta, iepuroaică?  
 - Nuuuu... e moașă!

\*\*\*

### Dialog între tată și fiu

- Fiule, meseria e brătară de aur!  
 - Acum înțeleg de ce meseria se fură, nu se învață.

\*\*\*

### Sfat

Nu mai pune la suflet toate prostiile. Viața e frumoasă. Nu a ta... Așa, în general!

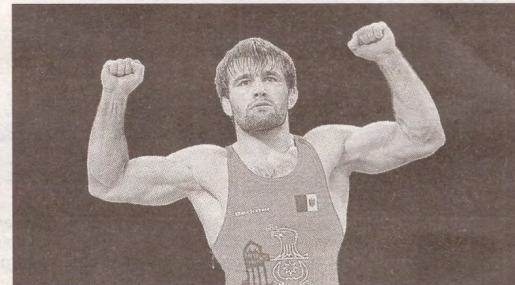
The crossword puzzle grid contains the following words:

- Across:** COTOI (PL.), HOTĂRĂTOR, PRIMUL MECI, HĂRTIE DE VALOARE, AIZBI, OS LA GENUNCHI, PĂTRAT, SCRITOR, PRIMA FEMEIE, ANU FACE NIMIC, A SPRIJINI, DUSE DE APA, SPAȚIU DE JOG, FLORIN URSU, NIVEL DE TRAI, TARĂ PENINSULARĂ, URCATĂ, DE ACORD, FIRE, APROAPE NOUĂ, PREȘ, CARACTERISTIC, EXPUȘI, CĂLĂRAȘI (ABR.), TESTE, FRUNZE DE BRAD.
- Down:** STEA CU COADĂ, PROBABIL, LECTURARE, REZULTATE SURPRIZA, SARCASMIC, SE EXPRIMĂ CU GRAVITATE, CULTURĂ DE POMI FRUCTIFERI, LA FEL, ZAPĂCITĂ, LUCREAZA OGORUL (PL.), FIR DE URZEALĂ, SIMION LUPU, COPIE, APROXIMATIV, OBIECT DE NEGOT, OMENEȘTI, ÎN SITĂI, BUŢĂ LA BĂUT, ARMĂ PRIMITIVĂ, DOCUMENT, MĂREȚIE, CARIEI, FRUNZE DE BRAD.

Dezlegarea integralei din numărul trecut: L-E-C-CULINAR-II-ITA-SS-ATA-ETC-RC-B-S-INCAS-L-PADU-RAR-RASA-LAMURIT-LUP-LETAL-Q-NULA-NA-ACUZATI-CE-IDEE-TATA-U-BRAV-CURAT-MIRI-AV-ARI-A-LATA-APA-US-CAZANE-ALUNA-RIT-DECIMAT.

## Sport

### Luptătorul Victor Ciobanu și halterofilul Marin Robu merg la JO de la Paris



**Victor Ciobanu și-a asigurat prezența la Olimpiada din Vară, după trei victorii spectaculoase la turneul de la Baku. Alți cinci sportivi își vor mai încerca norocul peste o lună, la competiția de la Istanbul.**

Cu ajutorul mai multor procedee de mare clasă, Victor Ciobanu și-a adjudecat victoria în duelul cu Hleb Makaranka din Belarus și, astfel, a obținut biletul de participare la Jocurile Olimpice din Franța. Reprezentantul Republicii Moldova a avut câștig de cauză în categoria de 60 de kilograme, unde a mai obținut două succese în fața sportivilor din Israel și Lituania, transmite stiri.md.

Elevul lui Mihail Cucul a primit medalia chiar pe salteaua de luptă, dar și certificatul oficial pentru Olimpiada de la Paris.

Pentru Victor Ciobanu va fi a doua prezență la Jocurile Olimpice, după experiența de la Tokyo, când a fost la un pas de a lua bronzul, dar a pierdut în finala mică și s-a mulțumit cu locul cinci.



**Marin Robu a devenit al zecelea sportiv din R. Moldova calificat la Olimpiada de Vară, grație evoluției la Cupa Mondială, ultimul turneu preolimpic.**

Potrivit MEC, la competiția care se desfășoară în orașul Phuket, Thailanda, Marin Robu a evoluat în categoria de greutate de până la 89 kg, doar la proba smuls, unde s-a clasat pe primul loc cu rezultatul de 165 kg, transmite stiri.md.

După ce și-a asigurat cota de participare la Jocurile Olimpice 2024, încă după prima probă, staff-ul tehnic al lotului național de haltere a decis să-l retragă din concursul probei aruncat, pentru a evita orice risc de accidentare.

Marin Robu, în vârstă de 24 de ani, va participa pentru a doua oară la Jocurile Olimpice. Sportivul originar din Nisporeni a mai concurat la Olimpiada de la Tokyo, desfășurată în 2021, unde s-a clasat pe locul 8 în concursul categoriei de greutate de până la 73 de kilograme.

\*\*\*

Halterofilul din Republica Moldova Tudor Bratu nu și-a putut asigura calificarea la Jocurile Olimpice de la Paris în urma rezultatelor obținute la Cupa Mondială din Thailanda.

În limitele de 102 kilograme, Tudor Bratu a ridicat 173 de kilograme la proba smuls și 205 la concursul de aruncat. Cu un total de 378 de kilograme, sportivul din Republica Moldova a ocupat locul șase în clasamentul grupei inferioare.

VOCEA POPORULUI

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

Indicele 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-stilizator: 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. Feredeului 4, mun. Chișinău. Com.: 233

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.