



Sindicalistele insistă ca femeile să iasă la pensie la 61 de ani

» p.3



PUBLICAȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA



„Poduri de încredere”, cu Bach și Mozart, pe ambele maluri ale Nistrului

» p.4

Actual

A obținut câștig de cauză în instanță cu ajutorul specialiștilor CNSM

A mers până-n pânzele albe ca să demonstreze nedreptatea la care a fost supusă din partea fostului primar. Patru ani a trebuit să umble la Judecătoria din Ungheni și să bată la ușile mai multor instituții pentru a-și face dreptate

» p.2

Calea Ferată din Republica Moldova, din nou cu datorii la plata salariilor

Conducerea întreprinderii de stat „Calea Ferată din Moldova” se confruntă, din nou, cu datoriile la plata salariilor. Unii angajați de aici nu și-au primit lefurile din luna martie. Și asta nu e tot. Din cauza datoriilor, conducerea CFM recurge la noi dispo-

» p.4

Statistici îngrijorătoare în mai multe ramuri ale economiei naționale

Tot mai multe persoane au de suferit la locurile de muncă. Anul trecut, au fost înregistrate 600 de accidente, iar 25 de persoane au decedat din această cauză.

» p.5

Consultațiile economistului și ale juristului

» p.7



O nouă convenție colectivă la nivel teritorial în raionul Hîncești

„Un obiectiv foarte ambițios al sindicatelor, de a acoperi cu contracte colective de muncă 80% dintre salariați

Daniela MORARI

La Hîncești a fost semnată Convenția colectivă (nivel teritorial) pentru anii 2024-2028. În urma unui șir de consultări și negocieri colective, care au durat câteva luni, partenerii sociali din raionul Hîncești: reprezentanții administrației publice locale, sindicatele și patronatele au semnat documentul luni, 8 iulie. Convenția a fost semnată în prezența membrilor Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective, de către Iurie

Levinșchi, președintele raionului Hîncești, Ana Cîmpoieșu, reprezentanta CNSM în raion, Maria Rotaru, reprezentanta patronatelor la Hîncești.

Ana Cîmpoieșu a precizat, în cadrul evenimentului, că documentul reglementează relațiile de muncă în raionul Hîncești, aduce niște beneficii membrilor de sindicat și este ca bază pentru negocierea contractelor colective de muncă în instituții.

„Deoarece un obiectiv al sindicatelor, foarte ambițios, este de a acoperi cu contracte colective de

muncă 80% dintre salariați, cred că negocierea convenției la nivel de raion va fi ca un impuls pentru a negocia contracte colective și în instituții, și în întreprinderi. Important este ca acolo să fie înființate organizații sindicale”, a subliniat Ana Cîmpoieșu.

Reprezentanta CNSM în raionul Hîncești a ținut să menționeze că administrația publică locală este deschisă spre negociere cu sindicatele, fiind de acord să discute toate inițiativele care vin din partea sindicatelor. Echipa patronatelor a venit de data aceasta cu multe iniți-

și sunt serioși în lucru. „Parcursul nostru european include și partea aceasta a parteneriatului. Este un exemplu că lucrăm în mod transparent, democratic”, a adăugat Ana Cîmpoieșu.

Negocierile pe marginea Convenției colective la nivel teritorial pentru anii 2024-2028 în raionul Hîncești au început în ianuarie anul curent. Documentul prevede mai multe facilități și garanții sociale pentru membrii de sindicat. Este vorba de ajutoare materiale, premii, zile suplimentare la concedii.

» p.2

ABONAREA 2024

CONTINUĂ

DRAGI CITITORI!

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

Abonament: 1 lună - 40,00 lei; 3 luni - 120,00 lei.



» ACTIVITATEA SINDICALĂ 2

Justiție

A obținut câștig de cauză în instanță cu ajutorul specialiștilor CNSM

A mers până-n pânzele albe ca să demonstreze nedreptatea la care a fost supusă din partea fostului primar. Patru ani a trebuit să umble la Judecătoria din Ungheni și să bată la ușile mai multor instituții pentru a-și face dreptate. Vorbim despre Rodica Podaru, directoarea grădiniței „Andrieș” din satul Șendreni, comuna Vărzărești, raionul Nisporeni.

Cu susținerea Federației Sindicale a Educației și Științei (FSEȘ), și cu suportul juridic acordat de șeful Departamentului Juridic al CNSM, Eugeniu Covrig, recent, Rodica Podaru a obținut câștig de cauză în prima instanță. Decizia instanței de fond este însă cu drept de atac în termen de 30 de zile în instanța ierarhic superioară.

A lăsat-o fără spor lunar

Mai concret, Rodica Podaru s-a plâns magistraților că fostul primar al satului Vărzărești, Constantin Ungureanu, refuza, neîntemeiat, să-i achite sporul lunar de performanță profesională. Până a ajunge în instanță, Rodica Podaru s-a plâns Ministerului Finanțelor, dar și Inspectoratului de Stat al Muncii. Într-un răspuns, inspectoratul muncii comunică precum că: „S-a constatat că într-adevăr sporul lunar pentru performanță profesională, nemotivat, nu a



fost achitat pentru perioada de activitate a anului 2021, lunile martie, iunie, iulie, noiembrie și anul 2022 – lunile martie, mai, iunie, august, octombrie și noiembrie, cu toate că pentru lunile menționate au fost întocmite fișe de evaluare cu mențiunea foarte bine.

S-a mai constatat că aprecierea nivelului de manifestare a criteriilor de evaluare profesionale individuale ale reclamantei pentru luna noiembrie, reieșind din fișa de evaluare, a fost efectuată cu încălcări, deoarece motivul final al calificării „nesatisfăcător” este neargumentat. Comentariul primarului (neprezentarea graficului de muncă pe schimburi a personalului angajat în cadrul grădiniței) nu prezintă un motiv, deoarece,

pornind de la fișa de post a directoarei grădiniței nu intră în obligațiile funcționale ale acestuia. Mai mult, în urma controlului efectuat, s-a întocmit un proces verbal de control, în care s-a prescris că până la data de 20.01.2023 să fie remediate încălcările constatate”, se menționează în răspunsul dat de Inspectoratul de Stat al Muncii.

Unde-i lege, nu-i tocmeală

Nici acest răspuns nu l-a convins pe fostul primar să nu încalce, conștient, legea. Cu o scrisoare de argumentare juridică adresată ex-primarului a venit și președintele

FSEȘ, Ghenadie Donos. Deși un regulament anterior, elaborat de primărie, prevedea că evaluarea performanței se va efectua trimestrial, în privința Rodicăi Podaru acesta se efectua lunar sau „în funcție de dispoziția angajatorului”, se menționează în scrisoarea FSEȘ prezentată în instanța de judecată.

„Or, acest mod (incorect/neregulamentar) de evaluare a performanței se utilizează de către angajator în scop de presiune și răzbunare, stabilindu-se salariului calificativul nesatisfăcător, pentru a o lipsi periodic de sporul respectiv, când, de fapt, evaluarea trebuia făcută trimestrial, iar plata sporului, efectuată lunar, pentru performanța din trimestrul precedent. Altfel spus, în cazul doamnei Rodica Podaru, angajatorul a încălcat nu doar prevederile legale, ci și ale propriului Regulament intern cu privire la modul de stabilire a sporului de performanță”, mai precizează FSEȘ în scrisoare.

În cele din urmă, instanța i-a dat câștig de cauză directoarei de grădiniță și a obligat primăria comunei Vărzărești să-i plătească Rodicăi Podaru sporul lunar de performanță cu titlu de datorie acumulată pentru anii 2020-2023. În total, 15209 lei. Rodica Podaru spune că nu e vorba de acești bani, ci de un precedent deja creat și de principiul că legea trebuie respectată și nu poate fi interpretată după bunul plac al cuiva.

Galina MUNTEANU

Document de căpătâi

O nouă convenție colectivă la nivel teritorial în Hâncești

(Continuare din p. 1)

„Negocierea convenției la nivel teritorial va fi și un impuls pentru ca să fie formate noi organizații sindicale primare, acolo unde ele nu există. De exemplu, în construcții, comerț, în întreprinderile mari din sectorul agricol”, a relevat Ana Cimpoieșu, fiind solicitată de ziarul „Vocea poporului”. Ea a precizat că în prezent în raion sunt înregistrați în jur de șapte mii de membri de sindicat, iar pentru un raion cu o populație de peste 100 de mii de locuitori acest indicator este unul foarte mic.

„Cred că acordul o să vă aducă plusvaloare la ceea ce faceți. Oricum, o să aplece drepturile și interesele membrilor de sindicat”, a spus, după semnarea convenției, Iurie Levinschi, președintele raionului Hâncești.

„Este cea mai convingătoare dovadă a faptului că dialogul social este viu, funcționează și, evident, o să aducă rezultate”, a menționat, după semnarea documentului, Eugeniu Covrig, șeful Departamentului juridic al CNSM.

„Tot ceea ce conține contractul colectiv de muncă și convenția



se aplică membrilor de sindicat. Sunt sigur că această convenție va duce la creșterea numărului organizațiilor sindicale și a membrilor de sindicat. Pasul principal s-a făcut, acum urmează implementarea acestei convenții”, a adăugat Eugeniu Covrig.

La rândul său, Maria Rotaru, reprezentanta patronatelor în raionul Hâncești, a menționat că partenerii sociali din raion în 2015 au mai lucrat pentru semnarea unei noi convenții la nivel teritorial, dar atunci nu s-a ajuns la un numitor comun, pentru că patronatele nu

erau de acord cu unele prevederi ale convenției.

Prezentă la eveniment, Polina Fisticanu, șefa Departamentului protecție social-economică al CNSM, și-a exprimat convingerea că prevederile convenției la nivel teritorial vor fi aplicate corect și fără a fi în detrimentul patronilor sau al administrației publice locale.

În prezent, în R. Moldova sunt în vigoare 12 convenții colective de nivel teritorial. De la începutul anului curent, un document similar a mai fost semnat de către partenerii sociali în raionul Edineț.



Colaborare internațională

Un lider sindical în vizită de lucru în Japonia

Sergiu Sureau, vicepreședinte al Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Sfera Deservirii Sociale și Producției de Mărfuri „Sindindcomservice”, s-a aflat, în perioada 2-11 iulie, într-o vizită de lucru la Tokyo, Japonia. În cadrul vizitei la Fundația Internațională a Muncii din Japonia (Japan Labour Foundation - JILAF), Sergiu Sureau a avut ocazia să facă un schimb de opinii și de experiență cu lideri sindicali și experți în domeniul muncii din Țara Soarelui Răsare.

Vizita a oferit oportunitatea de a învăța despre practicile locale de muncă și de a împărtăși experiențe.

Fundația Internațională a Muncii din Japonia (JILAF) a fost înființată de RENGU (Confederația Sindicatelor Japoneze) în luna mai 1989 ca organizație pentru promovarea schimburilor internaționale și a cooperării în domeniul muncii. Pe parcursul activității sale, JILAF a dezvoltat proiecte în cooperare cu RENGU, membri afiliați ai RENGU, cu ministerele și agențiile guvernamentale aferente, precum și cu Confederația Internațională a Sindicatelor, cu organizațiile regionale ale acesteia, organizațiile naționale, centre din diferite state.

Confederația Sindicatelor din Japonia este cea mai mare organizație sindicală din această țară și întrunește 47 de centre sindicale naționale-ramurale și aproape șapte milioane de membri de sindicat.

Daniela MORARI

3 ACTIVITATEA SINDICALĂ

Poziție

Sindicalistele insistă ca femeile să iasă la pensie la 61 de ani

Din 1 iulie, vârsta de pensionare pentru femei a crescut cu șase luni, iar până în 2028 femeile și bărbații vor ieși la pensie la aceeași vârstă, de 63 de ani. Totodată, stagiul complet de cotizare în cazul femeilor se va egala cu cel al bărbaților și va fi de 34 de ani. În acest sens, reprezentantele organizației de femei a sindicatelor au depus la Parlament un proiect privind plafonarea vârstei de pensionare. Angela Otean, președinta Comisiei de Femei a CNSM, a prezentat aleșilor poporului mai multe argumente de ce femeile ar trebui să iasă mai devreme la pensie decât bărbații.



Speranța de viață în R. Moldova, sub nivelul UE

„Am venit cu propunerea ca din acest an să se stabilească un moratoriu pentru femei la 61 de ani și să nu mai crească vârsta de pensionare. Considerăm că, la momentul de față, în prag de pensionare sunt doamnele care au intrat în câmpul muncii după anul 1990 și au muncit pentru a avea stagiul de cotizare de 34 de ani în condiții nocive, în perioada de tranziție, cu salarii mici și ar fi ca un factor benefic ca dănele să se pensioneze la 61 de ani, deși noi, ca sindicaliste, considerăm că era bine ca să rămână vârsta anterioară”, a relevat Angela Otean.

Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova și-a exprimat de mai multe ori dezaconcordul privind intenția de a majora vârsta de pensionare a femeilor până la cea la care se pensionează bărbații, cu o eventuală majorare a vârstei acestora până la 63 de ani. Potrivit sindicalistilor, nivelul de viață din Republica Moldova nu poate fi comparat cu cel din țările vecine, unde speranța de viață depășește 80 de ani. Sindicaliștii au subliniat în repetate rânduri necesitatea sporirii eforturilor pentru a diminua ponderea economiei informale, pentru a crește contribuțiile la bugetul asigurărilor socia-

le de stat, a majora salariile și a îmbunătăți situația social-economică a cetățenilor.

Conform Biroului Național de Statistică, în Republica Moldova, în anul 2022, durata medie a vieții pentru bărbații care au atins în anul 2022 vârsta de 65 de ani a constituit 12 ani, pentru femeile de aceeași vârstă – 15,7 ani. La nivelul țărilor UE, speranța de viață la 65 de ani în cazul femeilor constituia în medie 21,1 ani în 2022.

Analizele sindicalistilor privind vârsta de pensionare a femeilor, conform datelor la nivelul UE, mai arată că pentru unele state în care vârsta de pensionare a femeilor constituie 60 – 63 de ani, speranța de viață a femeilor la 65 de ani este mult mai mare. De exemplu: Norvegia – de 21,8 ani, Polonia

– 18,4 ani, Slovacia – 17,1 ani, Austria – 21,1 ani, indicator ce este semnificativ mai mare decât cel din R. Moldova, starea de sănătate a femeilor din țara noastră fiind inferioară țărilor cu o speranță de viață mai mare.

Din 1 ianuarie 2024, persoanele pot solicita reexaminarea pensiei în cazul în care au continuat activitatea după stabilirea/reexaminarea pensiei pentru limită de vârstă. Din 1 ianuarie 2024, se reexaminează și pensiile de dizabilitate stabilite până la 1 ianuarie 2022, cu condiția că persoanele au realizat un stagiul de cotizare de la doi ani până la șapte ani. Ca urmare a indexării cu 6% din 1 aprilie 2024, pensia minimă pentru persoanele cu stagiul complet de cotizare constituie 2777 de lei.

Opinii

Reprezentantele CNSM din teritoriu sunt la unison cu Comisia de Femei

Am solicitat părerea unor reprezentante din teritoriu ale CNSM despre vârsta de pensionare a femeilor, celor care zi de zi stau de vorbă cu femei din toată Republica Moldova, le cunosc problemele. Iată ce au răspuns acestea:

Maria COTOROBAI, reprezentanta CNSM în raionul Cahul:

Suntem o societate supusă în permanență stresului, care influențează negativ asupra sănătății femeilor. Și statisticile ne arată că a crescut numărul femeilor cu maladii grave, incurabile. Și când ajunge vremea să iasă la pensie mult așteptată, nu se mai pot bucura de aceasta. Noi trebuie să facem ceva ca să-i convingem pe deputați să micșoreze vârsta de pensionare, să se gândească la oamenii care au muncit din greu acasă și nu au plecat peste hotare. Au avut salarii mici și au crescut copiii cu mari neajunsuri.



Ana CIMPOIEȘU, reprezentanta CNSM în raionul Hâncești:

Inițiativa sindicalistelor este foarte bună, pornind de la faptul că acum trebuie să iasă la pensie femeile care au trăit în cele mai grele vremuri, au crescut copii, i-au educat și au activat în instituțiile de învățământ, de stat, sanitare în cele mai grele condiții. Când nu se încălzeau încăperile iarna, nu erau cele mai elementare condiții de igienă. Și sănătatea le-a fost distrusă anume în acele timpuri. Este necesar de stopat acum vârsta de pensionare și anume pentru acele femei care au activat în anii 90. Noi nu putem compara viața femeilor de atunci și din zilele de astăzi. Deci, la problema vârstei de pensionare se poate reveni mai târziu.



Galina GUMEN, reprezentanta CNSM în raionul Briceni:

Ritmurile cu care astăzi se dezvoltă totul în lume influențează persoana atât fizic, cât și psihic, și femeile cu greu fac față provocărilor, iar la 61 de ani deja sunt extenuate și nu pot să dea un randament maxim la serviciu. Și e cunoscut faptul că femeile se dedică în totalitate muncii și devin victime ale arderii profesionale. Mai este familia, unde toate problemele casnice sunt pe umerii femeilor. Iar la noi femeile nu au posibilitatea să meargă la reușirea sănătății de două ori pe an ca mai apoi să-și reia activitatea plină de forță. Eu aș ruga deputații să se gândească la aceste aspecte. În această situație sunt inclusiv mamele, soțiile, surorile lor.



Vox populi

La ce vârstă trebuie să iasă femeile la pensie?

Oamenii întâlniți ocazional pe stradă spun că femeile ar trebuie să iasă mai devreme la pensie, pentru că ele sunt cele care dau viață și care cresc generații și au nevoie de mai multă odihnă.

Elena, 30 de ani: Eu mai am până la pensie. Nici nu mă gândesc acum la asta. Dar mama mea vrea să iasă un pic mai devreme la pensie. Ei i se pare straniu că până acum femeia ieșea mai devreme la pensie, dar în prezent nu mai este posibil.

Veronica, 45 de ani: Femeile sunt foarte ocupate și muncesc mai mult decât bărbații și au dreptul să iasă la pensie mai devreme. Totuși, bărbații se implică mai puțin și la lucru, dar și acasă.

Ion, 65 de ani: Ele-s mai chinute decât bărbații. Au mai multe responsabilități, începând de la faptul că femeia e gravidă, poartă copilul, îl naște, îl crește, are grijă de casă.

Larisa, 58 de ani: Nu e bună această lege, pentru că femeile noastre lucrează mult și multe dintre ele nu ajung până la vârsta de pensionare. De aceea e important ca să se verifice cine și cât lucrează, cine și ce vechime în muncă are și după aceea de stabilit vârsta de pensionare.

Gheorghe, 68 de ani: Ar fi cazul să fie cum era mai înainte, ca femeile care au harul să ne facă urmași, trebuie să iasă la pensie mai devreme.

Eduard, 51 de ani: E mai bine ca femeile să iasă la pensie mai devreme decât bărbații. Femeile sunt mamele noastre, ele nasc copii, educă generații. Ele trebuie să se odihnească mai mult.



Cultură

„Poduri de încredere”, cu Bach și Mozart, pe ambele maluri ale Nistrului

„Moldovan National Youth Orchestra” a desfășurat, în perioada 21-30 iunie, un turneu ce a avut rolul de a conecta, prin muzică, populația de pe cele două maluri ale Nistrului și de a promova casele de cultură, dar și parcurile care au fost renovate cu suportul Uniunii Europene.

Potrivit Ministerului Culturii de la Chișinău, călătoria tinerilor muzicieni a cuprins, pe lângă cele cinci concerte serale, 10 vizite la atracții turistice naturale, restaurate și valorificate cu susținerea partenerilor.

„Ne bucură faptul să constatăm că oamenii reușesc să-și realizeze visele doar fiind solidari unii cu alții, iar satele noastre încă vibrează. Ne-a convins încă o dată că muzica este cel mai de încredere ambasador în realizarea diplomației culturale”, a menționat autorul proiectului, dirijorul Andriano Marian.

Peste 700 de oameni din 15 locații de pe ambele maluri ale Nistrului au asistat la concertele „Moldovan National Youth Orchestra”, fiind în

premieră pentru toate locațiile prezente a unui cvartet de corzi ce a cântat muzica compozitorului german Johann Sebastian Bach și a compozitorului austriac Wolfgang Amadeus Mozart.

Turneul muzical „Poduri de încredere” a ajuns și în satele Alexeșca și Țaul din raionul Dondușeni. Participanții au avut prilejul să viziteze moara din Cernoleuca, casa muzeu a unuia dintre cei mai mari artiști plastici din Moldova, Igor Vieru, dar și parcul Țaul, unul dintre cele mai mari parcuri din Europa de Sud-Est.

Ultimul concert din cadrul campaniei va avea loc pe 25 iulie, la Casa de Cultură de la Holercani, raionul Dubăsari.

„Moldovan National Youth Orchestra” a fost înființată în 2011, din dorința de a crea o platformă competitivă pentru tinerii muzicieni ambițioși să cânte. Echipa a fost fondată de Andriano Marian, împreună cu Gabriel Bebeșelea și cu regretatul maestru Petre Sbârcea din România, cu sprijinul Ministerului Tineretului și Sportului din R. Moldova.

Daniela MORARI



La aniversare

Mesaj de felicitare

Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Constructoare de Automobile și Mașini Agricole are deosebita onoare să-i adreseze lui Vladislav Scalinski, ex-vicepreședinte al Federației, atât cuvinte de felicitare cu ocazia jubileului de 80 de ani, a 45 de ani de activitate sindicală, cât și cuvinte de mulțumire pentru activitatea prodigioasă, aportul deosebit în apărarea drepturilor și intereselor de muncă, sociale și profesionale ale membrilor de sindicat, contribuție meritorie în consolidarea mișcării sindicale.

În anul 1961, în cadrul întreprinderii SA „Agromașina”, dvs. ați început activitatea în calitate de muncitor. În anul 1982, ați absolvit Școala superioară a mișcării sindicale. Apoi ați activat ca președinte al organizației sindicale de la SA „Agromașina”, ați fost membru al Comitetului Executiv și al Consiliului Federației sindicatului ramural, vicepreședinte al Federației.

Pe parcursul anilor, datorită nivelului înalt de experiență și de profesionalism, ați reușit să vă aduceți contribuția la soluționarea diferitelor probleme ce țin de protejarea și promovarea drepturilor și intereselor social-economice și profesionale ale membrilor de sindicat. În calitate de promotor al valorilor profesionale, sunteți în continuare un bun îndrumător al tineretului din ramură.

De nenumărate ori ați reprezentat sindicatele la diferite forumuri sindicale naționale și internaționale.

În repetate rânduri, munca dumneavoastră a fost remarcată de către sindicatul de ramură, de organismele sindicale internaționale și de către Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova. Sunteți deținătorul Insignei de Onoare a CNSM nr.1, iar prin Decretul Președintelui Republicii Moldova din 14 noiembrie 2014, vi s-a conferit ordinul „Gloria Muncii”.

Recent, președintele CNSM, Igor Zubcu, a semnat Diploma de grațitudine în semn de recunoștință pentru activitatea rodnică pe parcursul a 45 de ani în sindicate, apărarea drepturilor și intereselor membrilor de sindicat, consolidarea mișcării sindicale și în legătură cu jubileul de 80 de ani.

Este indiscutabil faptul că răbdarea, energia, generozitatea și exigența, care vă însoțesc zilnic, au contribuit enorm la formarea spiritului deosebit de activist sindical.

Fie ca intențiile, ideile, acțiunile pozitive pe care le-ați pus în capul mesei, ca fiind primordiale, să vi se realizeze, căci vieții îi plac oamenii destoinici ca dvs., care după gustul amar al greutăților reușesc să savureze din cupa victoriei.

Cu deosebit respect,

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

Incertitudine

Calea Ferată din Republica Moldova, din nou cu datorii la plata salariilor

Conducerea întreprinderii de stat „Calea Ferată din Moldova” se confruntă, din nou, cu datorii la plata salariilor. Unii angajați de aici nu și-au primit lefurile din luna martie. Și asta nu e tot. Din cauza datoriilor, conducerea CFM recurge la noi disponibilizări. Este vorba despre pensionari cu vârsta de peste 70 de ani, susține Serghei Tomșa, director interimar al CFM.

„Până acum, au fost disponibilizate în jur de 60 de persoane. Nu este vorba de personalul activ, cel care muncește, ci de pensionari, care sunt foarte mulți. Ei au o vârstă de 70 de ani sau chiar peste 75. La prima etapă, mergem pe disponibilizarea vârstnicilor, care, totuși,

au o pensie și se pot întreține. Sunt mai multe idei pe care trebuie să le implementăm. Mergem pe calea reformelor”, a menționat Tomșa.

De precizat că, în ultimii patru ani, numărul angajaților CFM s-a redus de aproape două ori.

Președintele Federației Sindicale a Feroviarilor, Ion Zaporozjan, spune că, pentru a fi activă, întreprinderea are nevoie de mai mult suport din partea statului.

„Nu sunt volume de lucru, nu sunt bani. Nu este o structură bugetară, suntem la autogestiune. De aici și apar aceste probleme. Noi trebuie să fim măcar puțin susținuți de către stat, măcar infrastructura, dar deocamdată nimeni nu a luat în calcul solicitările noastre. Alta e situația în Ucraina, România, Bela-

rus. Am semnalat de nenumărate ori aceste probleme și premiei, și ministrului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale, care a intervenit pentru moment, dar problema rămâne. E clar că noi, ca sindicaliști, trebuie să facem totul ca să protejăm salariații și să le apărăm drepturile, dar nu poate ministrul de fiecare dată să ia dintr-o parte și să dea în alta, trebuie să fie o continuitate a veniturilor”, a afirmat Ion Zaporozjan.

Datoriile salariale ale CFM se cifrează acum la peste 70 de milioane de lei. Majoritatea angajaților de acolo nu și-au ridicat lefurile de trei luni. Potrivit administrației întreprinderii, doar opt filiale din 35 și-au primit salariile pentru luna martie. Conducerea CFM speră că ar putea acoperi o parte din re-



stanțe din vânzarea locomotivelor și vagoanelor vechi și a metalului uzat, din care estimează să obțină în jur de 200 de milioane de lei.

Calea Ferată din Moldova se confruntă de ani buni cu probleme la achitarea salariilor. În 2020,

întreprinderea a ajuns în prag de faliment, iar angajații din mai multe raioane au protestat. Pentru a optimiza cheltuielile, din 2020, numărul de angajați a fost redus de la aproape 10 mii la 5600.

Galina MUNTEANU

Siguranță

Prevenirea accidentelor de muncă în construcții, un imperativ al timpului

(Sfârșit.
Continuare din nr. 25)

Înainte de începerea oricărei lucrări de excavații, luați în considerare toate pericolele potențiale, incluzând prăbușirea pereților de tranșee, căderea persoanelor și vehiculelor în gropile săpate și afectarea structurilor construcțiilor învecinate. Luați apoi măsuri de prevenire adecvate: localizați și semnalizați prin marcaje toate traseele subterane pentru a le evita; asigurați aprovizionarea șantierului cu materiale adecvate de susținere a pereților excavației; asigurați-vă de existența unei metode sigure pentru montarea și demontarea materialelor de susținere. Stabiliți care va fi necesarul de material de manipulat, precum și dacă echipamentul necesar este livrat la timp, iar șantierul este pregătit să îl preia.

Pentru a asigura eficacitatea măsurilor prevăzute, sunt necesare inspecții zilnice: accesul la și de la excavații se realizează în condiții de siguranță. Sunt amplasate bariere pentru a preveni căderea persoanelor în excavație? Materialele, pământul excavat și echipamentele sunt amplasate suficient de departe de marginea gropii?

Transportul materialelor

Planificați transportul materialelor astfel încât să se reducă distanța de deplasare, iar manipularea acestora să se realizeze în condiții de siguranță. Verificați ca instalarea și funcționarea echipamentului să fie asigurate de lucrători cu instruirea și experiența necesară.

Urmăriți ca echipamentul tehnic să fie periodic inspectat, încercat și examinat de către personal competent. Coordonați activitatea de șantier – de exemplu, asigurați-vă că operațiile de ridicare la înălțime nu pun în pericol pe alți lucrători. Atunci când nu se poate evita manipularea manuală, organizați sarcinile de muncă în așa fel încât să limitați cantitatea și distanța pe care trebuie efectuată manipularea fizică. Instruiți-i pe



lucrători pentru evitarea riscurilor și pentru utilizarea unor tehnici adecvate.

Toate operațiile de ridicare cu ajutorul macaralelor mobile trebuie planificate și efectuate de personal calificat. Conducătorul trebuie să aibă o bună vizibilitate, iar macaraua trebuie amplasată pe un teren plat și la o distanță suficient de mare față de excavații și de liniile electrice.

Buna gospodărire a șantierului și securitatea accesului

Organizarea de ansamblu și ordinea în șantier sunt deosebit de importante. În acest sens, asigurați: accesul în condiții de securitate și lipsit de obstacole (drumuri, pasarele, scări, schele etc.) spre și de la toate locurile de muncă; depozitarea materialelor la loc sigur; împrejmuirea sau acoperirea gurilor, precum și marcarea clară a acestora; măsuri adecvate pentru colectarea și eliminarea finală a deșeurilor; iluminat adecvat.

Lucrătorii trebuie să cunoască și să înțeleagă riscurile, efectele acestora și mă-

surile de precauție pe care trebuie să le ia, pentru a putea lucra în condiții de securitate. Instruirea trebuie axată pe situațiile concrete, respectiv, pe problemele întâlnite, pe deficiențele constatate, precum și pe modul în care acestea pot fi evitate în viitor. Parcurgeți împreună riscurile, măsurile de prevenire, procedurile care trebuie urmate în caz de urgență, modul de raportare a problemelor apărute, echipamentul individual de protecție etc. Planificați cursuri de reciclare.

Instruirea trebuie susținută de o bună comunicare, ședințele echipelor trebuie să abordeze problemele de securitate și sănătate și să permită difuzarea de informații.

Lista de control:

Schele și scări

- Echipamentele tehnice selectate sunt cele mai potrivite pentru a asigura securitatea, inclusiv sub aspectul accesului și evacuării?

- Utilizarea scârilor este limitată numai la situațiile în care nu se justifică prevederea altor echipamente, respectiv, cele cu dura-

tă scurtă de utilizare sau cu nivel de risc redus?

- Schelele sunt construite pe o fundație stabilă?

- Balustradele sunt poziționate la înălțime corectă?

- Există suficient platelaj pe platforma de lucru?

- Platelajul este bine fixat pe poziție?

- Au fost cumva îndepărtate unele din elementele de prindere/legătură ale schelei?

- Este scara în bună stare și adecvată pentru tipul de activitate, respectiv, pentru înălțimea la care aceasta trebuie realizată?

- Poate fi amplasată scara pe o poziție care să evite pericolul de a bascula?

- Scara poate fi amarată la partea superioară și inferioară?

- Scara este așezată pe o suprafață de sprijin stabilă și plană?

În cazul unui răspuns negativ la oricare din întrebările de mai sus, este necesar să se adopte măsuri de prevenire, înainte de a începe lucrul. Aceste măsuri includ:

- Împrejmuirea tuturor deschiderilor, cum sunt golurile din planșee, cu bariere fiabile (de exemplu, cu balustradă și parapet la nivelul piciorului) sau acoperirea acestora. Fixarea solidă a capacelor și semnalizarea acestora printr-un panou de avertizare.

- Verificarea tuturor elementelor schelei din punct de vedere al securității muncii, înainte de a începe montarea acestora.

- Inspectarea scârilor înainte de urcarea pe acestea, pentru a constata dacă sunt în bună stare și stabil poziționate.

- Utilizarea echipamentului de oprire a căderii libere, atunci când se lucrează pe schelă, în special, înainte ca balustradele și parapetele pentru picior să fi fost instalate, și asigurarea atât a legării funiilor de siguranță de o structură solidă, cât și a utilizării corecte a acestora.

- Nu se va arunca echipament sau materiale către un nivel inferior al schelei, către sol sau pe plasele de securitate.

Vasile SILOCI,
inspector de muncă al CNSM

Problemă

Statistici îngrijorătoare în mai multe ramuri ale economiei naționale

Tot mai multe persoane au de suferit la locurile de muncă. Anul trecut, au fost înregistrate 600 de accidente, iar 25 de persoane au decedat. Comparativ cu anul 2022, când au fost înregistrate 518 victime ale accidentelor, în 2023 numărul acestora a crescut cu aproape 100. S-a micșorat însă numărul accidentelor mortale față de anul anterior, când au fost înregistrate 30 de cazuri.

Potrivit Inspectoratului de Stat al Muncii (ISM), cele mai multe cazuri de deces la locul de muncă s-au înregistrat în agricultură și în industria prelucrătoare. De regulă, aceasta se întâmplă din vina lucră-

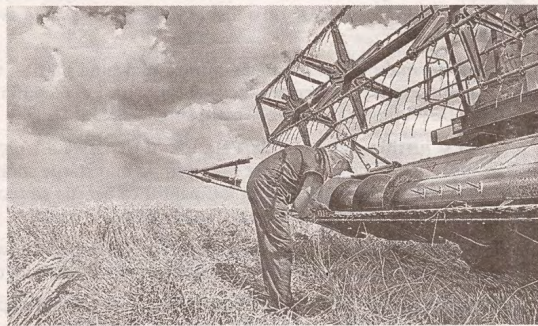
torilor, care ignorează regulile de securitate.

Potrivit datelor ISM, din totalul accidentelor de muncă în anul 2023, cele mai multe, 114 la număr, au fost înregistrate în industria prelucrătoare, urmate de administrația publică și apărare – 109, industria alimentară 63, iar 58 de cazuri au fost în transport și depozitare și 44 de cazuri – în domeniul construcțiilor.

Pentru a preîntâmpina tragediile, reprezentanții ISM întreprind controale la entități. La șantierele de construcție, de exemplu, deseori constată că angajații nu sunt dotați cu echipamentul necesar și nu respectă regulile obligatorii. Pe parcursul anului 2023, în urma vizitelor de lucru efectuate la 275 de

entități unde își desfășoară activitatea peste 30 de mii de salariați (dintre care 26910 sunt membri de sindicat), inspectorii de la Inspectoratul Muncii al Sindicatelor (IMS) au constatat 6443 de abateri de la prevederile cadrului legal, dintre care 5818 abateri în domeniul securității și sănătății în muncă (SSM) și 625 de abateri în domeniul raporturilor de muncă. Aceștia au înaintat și recomandări pentru eliminarea abaterilor depistate.

Datele Ministerului Muncii și Protecției Sociale din anii 2014-2021 relevă că, urmare a accidentelor la locul de muncă, au fost afectate de boli profesionale 40 de persoane. Cei mai expuși riscului de îmbolnăvire profesională sunt



meccanizatorii, lucrătorii medicali și muncitorii de la întreprinderi. Numărul de accidente și decese la locul de muncă în Republica Moldova este triplu față de cel din statele Uniunii Europene, anual înregistrându-se peste 500 de astfel

de cazuri. La nivel mondial, aproape trei milioane de lucrători mor în fiecare an din cauza accidentelor și bolilor profesionale și cel puțin 402 milioane de persoane sunt vătămate la locul de muncă.

Cor. VP

VOX POPULI, VOX DEI



Uniți PENTRU Moldova europeană

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

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

5 motive de ce facem referendum ACUM?

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

5 avantaje ale aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană

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

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

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

6 minciuni despre aderarea Republicii Moldova la UE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Economistul

Organizarea și desfășurarea examenelor medicale obligatorii



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

În conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008, fiecare angajator este obligat să ia măsurile necesare pentru protecția și sănătatea lucrătorilor, evaluând riscurile profesionale la locul de muncă și asigurând efectuarea examenului medical al acestora. Modul de organizare a examenului medical pentru angajați este specificat în Hotărârea Guvernului nr. 1079 din 27.12.2023, care a intrat în vigoare la 5 aprilie 2024.

Hotărârea respectivă a aprobat două regulamente importante: Regulamentul sanitar cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor și Regulamentul sanitar cu privire la examenele medicale obligatorii ale lucrătorilor în scopul prevenirii bolilor transmisibile.

Regulamentul sanitar cu privire la supravegherea sănătății lucrătorilor stabilește cerințe minime, responsabilitățile și obligațiile părților implicate în procesul de supraveghere a sănătății lucrătorilor față de riscurile pentru securitate și sănătate, precum și de prevenire a îmbolnăvirii lucrătorilor cu boli profesionale rezultate din expunerea la factorii de risc profesional chimici, fizici, fizico-chimici sau biologici caracteristici locului de muncă, din suprasolicități ale diferitelor organe sau sisteme ale organismului în procesul de muncă.

Angajatorul este obligat: să evalueze factorii de risc profesional la care sunt expuși lucrătorii; să informeze lucrătorii despre factorii de risc profesional la care sunt expuși și necesitatea efectuării examenelor medicale; să contacteze o instituție medicală pentru efectuarea examenelor medicale la lucrătorii fără a implica lucrătorii în costurile aferente; să nu admită în câmpul muncii lucrătorii care nu au efectuat examenele medicale.

Fiecare lucrător expus acțiunii factorilor de risc profesional este obligat:

- 1) să efectueze examenele medicale în conformitate cu prevederile Regulamentului;
- 2) să respecte recomandările prescrise;
- 3) să solicite copia dosarului și documentația aferentă și să o prezinte noului prestator de servicii medicale, în cazul schimbării locului de muncă.

Fiecare lucrător expus acțiunii factorilor periculoși pentru sănătate are dreptul la adaptarea/schimbarea locului de muncă în confor-

mitate cu recomandările formulate în temeiul examenelor medicale.

IMPORTANT! Controlul medical profilactic al salariaților se execută în funcție de factorii de risc la locurile de muncă.

Examenele medicale profilactice obligatorii ale lucrătorilor se efectuează la momentul angajării, periodic și la reluarea activității.

Examenul medical la angajare în muncă

Examenul medical la angajare în muncă se face la solicitarea angajatorului, care completează fișa de solicitare și fișa de evaluare.

Examenului medical la angajare sunt supuse toate persoanele care urmează a fi angajate, precum și cele care își schimbă locul de muncă sau sunt detașate în alte locuri de muncă ori la alte activități (în cadrul aceleiași unități economice).

Examenul medical la angajare are următoarele scopuri:

1) evaluarea stării de sănătate a lucrătorului până la momentul angajării în muncă;

2) suspectarea/diagnosticarea bolilor profesionale care au apărut în timpul muncii anterioare.

IMPORTANT! Persoana care solicită să fie încadrată în câmpul muncii achită examenele medicale la momentul angajării, cheltuielile fiind restituite ulterior de către angajator, în termen de o lună.

Examenul medical periodic

Examenul medical periodic are drept scop:

1) monitorizarea în dinamică a stării de sănătate a lucrătorilor, confirmarea după anumite perioade de timp a aptitudinii în muncă pentru profesia/funcția și locul de muncă ocupat;

2) depistarea apariției unor boli care constituie contraindicații pentru activitatea la locul de muncă ocupat;

3) depistarea precoce a bolilor profesionale;

4) diagnosticarea bolilor legate de profesie;

5) depistarea bolilor care constituie risc pentru viața și sănătatea celorlalți lucrători la același loc de muncă;

6) recomandarea măsurilor profilactice și de reabilitare pentru restabilirea capacității de muncă a lucrătorilor.

IMPORTANT! Examenul medical periodic este achitat de către angajator.

Examenul medical la reluarea activității

Efectuarea examenului medical la reluarea activității se efectuează

1) confirmarea aptitudinii lucrătorului pentru exercitarea funcției deținute anterior sau a noii funcții la locul de muncă respectiv;

2) stabilirea unor măsuri de adaptare a locului de muncă și a unor activități specifice profesiei sau funcției, dacă este cazul;

3) reorientarea spre un alt loc de muncă, care să asigure lucrătorului menținerea sănătății și a capacității sale de muncă.

Examenul medical la reluarea activității se efectuează în termen de cel mult șapte zile înainte de data reluării activității, după întreruperea activității pe o perioadă de cel puțin o lună din motive de sănătate, sau de cel puțin șase luni din alte motive.

Medicul cu competențe în medicina muncii efectuează examenul medical la reluarea activității ori de câte ori consideră necesar, în funcție de natura bolii sau a accidentului pentru care lucrătorul a absentat.

IMPORTANT! Examenul medical la reluarea activității este achitat de către angajator.

Regulamentul sanitar cu privire la examenele medicale obligatorii ale lucrătorilor vizează depistarea precoce a lucrătorilor suspecti cu maladii transmisibile și prevenirea înmulțirii bolilor infecțioase.

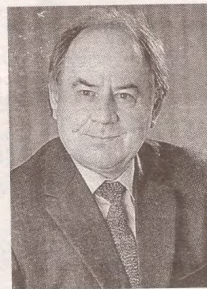
Categoriile lucrătorilor care necesită efectuarea examenelor medicale la angajare și periodice în scopul prevenirii bolilor transmisibile sunt: lucrătorii unităților industriale alimentare, lucrătorii unităților de alimentație publică, lucrătorii unităților de comerț cu produse alimentare, lucrătorii instalațiilor centrale de aprovizionare cu apă potabilă și al altor unități de interes public, lucrătorii instituțiilor pentru copii, lucrătorii prestatorilor de servicii medicale de staționar, care lucrează cu copii mici și personalul angajat în instituțiile cu regim închis și semiînchis. Lucrătorii din domeniile respective care nu efectuează examene medicale nu pot fi angajați.

IMPORTANT! Examenul medical la angajare și examenul medical periodic, desfășurate în scopul prevenirii apariției și răspândirii bolilor transmisibile, se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală primară, încadrată în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, costurile fiind acoperite din fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală.

Examenele medicale la angajare și examenul medical periodic, desfășurate în scopul prevenirii apariției bolilor profesionale, se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală, costurile fiind acoperite de angajator.

Cetățeanul și legea

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



Abaterea disciplinară și răspunderea disciplinară a salariaților

Sunt membru de sindicat și particip activ la mai multe activități sindicale, inclusiv pentru protejarea drepturilor de muncă ale salariaților de către sindicatul nostru de la unitate. Doresc să cunosc mai bine ce presupune abaterea disciplinară și răspunderea disciplinară a salariaților?

Pavel Ciorici, Chișinău

Abaterea disciplinară constituie unicul temei pentru aplicarea răspunderii disciplinare a salariaților. Or, răspunderea disciplinară trebuie apreciată, în primul rând, ca o măsură care are drept scop de a preveni abaterea disciplinară.

Angajatorul dispune de dreptul (dar nu și obligația) de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

Prin abatere disciplinară, urmează să înțelegem încălcarea cu vinovăție de către salariat a obligațiilor sale de muncă. Dar, pentru ca angajatorul să aibă dreptul să aplice salariatului o sancțiune disciplinară, în acțiunile salariatului urmează, în mod obligatoriu, a fi constatată abaterea disciplinară respectivă. Răspunderea disciplinară înseamnă obligația angajatului de a răspunde în fața angajatorului pentru săvârșirea unei abateri disciplinare și de a suporta sancțiunea prevăzută de legislația muncii.

Codul muncii nu conține o enumerare expresă a abaterilor disciplinare, însă acestea rezultă din nerespectarea prescripțiilor legale de către salariați, cum ar fi, spre exemplu, încălcarea obligațiilor asumate de către salariat, inclusiv prin contractul individual de muncă, încălcarea prevederilor regulamentului intern al unității, în cazul în care acesta este elaborat la unitate etc.

În acest sens, art. 199 alin. (1) din Codul muncii dispune că, dacă angajatorul elaborează și aprobă regulamentul intern al unității, conform art. 198 din același Cod al muncii, acesta (regulamentul intern) trebuie să conțină inclusiv abaterile disciplinare.

Regulamentul intern al unității are o importanță pentru asigurarea disciplinei de muncă

Astfel, regulamentul intern al unității are o importanță considerabilă nu numai pentru salariați, dar și pentru angajator, în sensul asigurării administrării eficiente a unității, asigurării disciplinei de muncă, preîntâmpinării abaterilor disciplinare, precum și al respectării drepturilor și intereselor salariaților, fapt pentru care sindicatele susțin necesitatea existenței acestui act juridic (regulamentul intern) la unitate.

Pentru a determina dacă o faptă anumită a salariatului poate fi calificată drept abatere disciplinară și, prin urmare, tragerea acestuia la răspundere disciplinară, angajatorul trebuie să constate dacă sunt îndeplinite cumulativ anumite elemente ale răspunderii disciplinare și anume - obiectul, latura obiectivă, subiectul și latura subiectivă a abaterii disciplinare. În cazul în care nu sunt constatate toate aceste patru elemente, salariatul nu poate fi tras la răspundere disciplinară.

Trebuie subliniat în mod deosebit faptul că vinovăția este o condiție indispensabilă stabilirii răspunderii disciplinare. Nerespectarea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor de muncă atrag după sine răspunderea disciplinară doar în măsura în care sunt imputabile acestuia. Or, salariatul nu poate fi tras la răspundere disciplinară pentru circumstanțe ce nu depind de voința acestuia.

Mai mult, înainte de a identifica sancțiunea disciplinară pe care urmează a o aplica salariatului, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare și de consecințele negative pe care le-a produs pentru unitate abaterea disciplinară comisă de salariat. Cu alte cuvinte, angajatorul trebuie să individualizeze sancțiunea disciplinară.

Aplicarea sancțiunilor disciplinare specificate la art. 206 alin. (1) din Codul muncii are loc în condițiile expres prevăzute de Codul muncii, care stabilește inclusiv organele abilitate cu aplicarea sancțiunilor disciplinare, modul și termenele de aplicare a sancțiunilor disciplinare, termenul de validitate și efectele acestor sancțiuni și altele.

Bancuri pentru sindicaliști deștepți

Nu mai e nevoie de dentist

– Unde vă sunt dinții, domnule Cutărită?
– Păi să vedem: 6 la stadion + 4 la bar + 2 la serviciu și restul la o doamnă, al cărei soț este boxer.

Dorința din tura de noapte

– Ce faci, iubire? Cum e tura de noapte, e aglomerat la spital?
– E liniște, chiar sunt afară la o țigară și admiram stelele. Woowooow, am văzut o stea căzătoare.
– Pune-ți o dorință!
– Mi-am pus.
– Măine seară vine mama pe la noi și stă vreo trei zile.
– Dacă mi se îndeplinește dorința, nu vine.

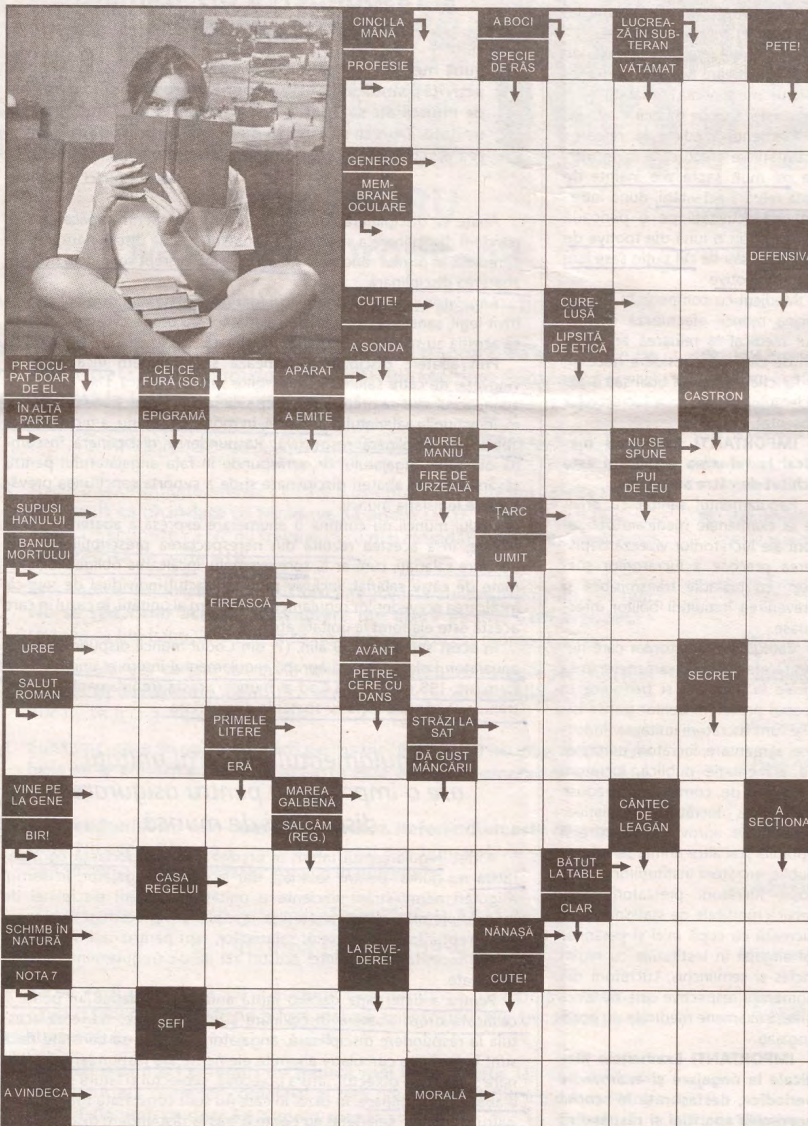
Medicamentul soțului

Unei doamne în vârstă i s-a propus pentru prima dată să încerce berea. Savurând băutura, ea a fost surprinsă:

– Ciudat! Gustul ei îmi amintește de medicamentul pe care soțul meu l-a luat în ultimii douăzeci de ani!

Grijă de soacră

– Luați loc. Ce va supără?
– Nu e vorba de mine.
– Dar de cine?
– De soacră-mea. Și-a dislocat ieri falca și nu poate să vorbească. Vreau să aflu dacă situația e de moment sau sunt șanse să dureze.



Dezlegarea integralei din numărul trecut: H-G-A-TAVERNA-LIMITE-ALA-SIR-ETIC-I-C-F-ABAC-LA-MESERIE-AMIN-NARA-RARIT-LUCITORI-NET-SAT-DY-HORE-VAL-DA-TARAM-A-ICI-POM-TA-SD-OGAR-UNIT-ROL-CEARA-O-BOCETE-ZIDAR-BATALII-ACI.



Fotbal

Calificare dramatică a Angliei. Echipa este în finala EURO 2024

Anglia a învins cu 2-1 Olanda în cea de-a doua semifinală a Campionatului European de fotbal din Germania. Ollie Watkins a fost eroul meciului, cu golul decisiv marcat în ultimele minute ale meciului. În prima semifinală Spania a învins Franța cu același scor 2-1.

„Portocala Mecanică” a început meciul senzațional. Xavi Simons a marcat un gol de zile mari, cu un șut de la marginea careului, direct la vinclu, în minutul 7. Anglia a obținut un penalty peste 8 minute. Harry Kane a fost lovit de Denzel Dumfries, iar în urma intervenției din cabina VAR, englezii au primit lovitură de departajare. Căpitanul reprezentativei Angliei a și transformat penaltyul, cu o execuție imparabilă, fix lângă bară, transmite stiri.md.

În scurt timp, Phil Foden a șutat periculos, însă Dumfries a respins balonul de pe linia porții. În minutul 30, același Dumfries a lovit balonul excelent, cu capul, din centrarea lui Simons, însă a nimerit bara transversală. Englezii au lovit și ei bara până la pauză. Foden a fost ghinionistul.

Prima mare ocazie a reprizei secunde au avut-o olandezii. Virgil van Dijk a reluat cu capul o centrare venită din lovitură liberă, dar Jordan Pickford a fost la post și a respins în afara terenului. Anglia a marcat în minutul 79, prin Bukayo Saka, dar golul a fost anulat pe motiv de ofsaid.

Totul mergea spre prelungiri, dar discipolii lui Gareth Southgate nu au fost de acord cu asta. În minutul 90+1, englezii au dat lovitură. Cole Palmer i-a pasat lui Ollie Watkins, iar atacantul lui Aston Villa, și el intrat pe teren în reprima secundă, a înscris golul victoriei și calificării în finală.

Anglia va înfrunta Spania în marele meci cu trofeul pe masă. Partida se va disputa pe Olympiastadion din Berlin, duminică, 14 iulie.

Citație publică

Judecătoria Cahul, sediul Central (mun. Cahul, str. Mihail Frunze 62, bir. 19), în conformitate cu art. 108 din CPC, solicită prezența lui Sadurschi Vasilisa, a.n. 24.07.1988, domiciliată în mun. Cahul, str. Valea Rece nr. 15, pentru 29.07.2024, ora 11:40, în ședința de judecată în calitate de pârât în dosarul civil nr. 2-745/2024 la cererea de chemare în judecată depusă de primarul mun. Cahul, Dandîș Nicolae, către Sadurschi Vasilisa, intervenient accesoriu Structura Teritorială de Asistență Socială Cahul din cadrul ATAS Sud, privind luarea copiilor minori fără decădere din drepturile părintești și compensarea cheltuielilor de judecată.

Se anunță pârâtul că este în drept a se prezenta la sediul instanței pentru a ridica copia acțiunii și i se propune, în regim repetat, să prezinte instanței de judecată referință la cererea de chemare în judecată și toate probele pe care își întemeiază obiecțiile din referință, sub acțiunea decăderii din dreptul de a prezenta actele expuse peste termenul stabilit. În caz de neapareare, examinarea cauzei civile va avea loc în lipsa pârâtului.

VOCEA
POPORULUI

Ziarul este înregistrat la Camera înregistrării
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 HADĂRCA,
Galina MUNTEANU,
Daniela MORARI

Redactor-traducător:
Anghelina DUDULICA

Tehnoredactor:
Sergiu BALTAGA

Dezvoltator web:
Alexei OVCINICOV

Colegiul redacțional:
Ilie Lupan;
Sergiu Saincluc;
Elizaveta Iurcu;
Margareta Stresian;
Nadejda Lavric;
Angela Olean.

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

Tipar: "Edit Tipar Grup" SRL
str. Feredulei 4, mun. Chișinău. Com.: 465

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.