



Proiectul Legii Bugetului asigurărilor sociale pe 2025, discutat de parteneri >> p.3



PUBLICAȚIE PERIODICĂ A CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN MOLDOVA



Securitatea și sănătatea în muncă, abordate la un forum al țărilor balcanice >> p.4



Forumul „Spre o extindere de succes a UE” și problemele cu care se confruntă societatea

”Comitetul Economic și Social European vede Republica Moldova drept parte a Europei

Comitetul Economic și Social European (CESE) și Comisia Europeană au organizat, în perioada 24-25 octombrie curent, la Bruxelles, un forum de înalt nivel cu genericul „Spre o extindere de succes a UE”. Acesta s-a axat pe schimburile de opinii și de experiențe între partenerii sociali și societatea civilă din statele membre ale UE, din țările candidate și cele potențial candidate.

La forum au participat, din partea sindicatelor din Republica Moldova, Igor

Zubcu, președintele CNSM, și Sergiu Sainciuc, vicepreședinte al CNSM.

La deschiderea forumului de înalt nivel pentru extindere au luat cuvântul Oliver Röpke, președintele Comitetului Economic și Social European, oficiali ai Comisiei Europene, precum și din țări membre UE și din țări candidate.

La sesiunea 1, cu genericul „O societate civilă vibrantă ca premisă pentru o extindere de succes”, s-au dezbătut probleme cu care se confruntă diferite organizații caritabile, comunități și organizații volun-

tare, reprezentanți ai societății civile din Europa de Est, din Balcani, dar și din vestul Europei.

La Sesiunea 2, cu genericul „Dialog social – schimb de bune practici și lecții învățate – calea înainte”, s-a făcut un schimb de experiență, iar vorbitorii au subliniat că un dialog social de succes, parteneri sociali puternici și o societate civilă activă constituie fundamentul democrației. În marja Sesiunii 3 s-a discutat despre rolul partenerilor sociali în promovarea unei tranziții competitive, verzi și digitale.

În cadrul celei de-a doua sesiuni, Igor Zubcu, președintele CNSM, a rostit un discurs, în care a subliniat, între altele, că „subiectele discutate la forum vor aduce un plus de valoare procesului de extindere, iar actorii societății civile își vor reconfirma rolul în acest proces de aderare la UE”.

El a adăugat că sindicatele din Moldova au optat întotdeauna pentru dezvoltarea unui parteneriat social, având ca model formatul tripartit promovat de OIM: Guvern-Patronat-Sindicate.

>> p.2

ABONAREA CONTINUĂ

DRAGI CITITORII!

Sperăm să rămânem împreună până la finele anului 2024.

Abonament: 1 lună - 40,00 lei.



» ACTUAL

2

Reuniune la nivel înalt

Forumul „Spre o extindere de succes a Uniunii Europene” și problemele cu care se confruntă societatea

(Continuare din p. 1)

Igor Zubcu a relevat că parteneriatul social în Republica Moldova se realizează la nivelurile național, ramural, teritorial și de unitate.

La nivel național, funcționează Comisia națională pentru consultări și negocieri colective, care este un organ tripartit și are un rol consultativ în elaborarea strategiilor și politicilor social-economice, în aplanarea situațiilor conflictuale la nivel național, de ramură sau teritorial dintre partenerii sociali.

Proiectele de acte normative din domeniul muncii și cel social-economic sunt coordonate în mod obligatoriu cu Comisia națională. Avizul ei asupra unui proiect de act normativ însoțește proiectul până la adoptare.

Liderul sindical a mai menționat că, urmare a unei confruntări mai bune cu partenerii, s-au obținut lucruri reale pentru salariați și membri de sindicat: creșterea considerabilă, cu 25%, a salariului minim pentru anul 2024, de la 4000 de lei (circa 200 de euro) la 5000 de lei (peste 250 de euro); excluderea taxei de înregistrare a organizațiilor sindicale; obținerea ratificării Convenției OIM nr. 190 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii ș.a. iar pentru a asigura drepturi și garanții mai bune salariaților, din 2003 până în



prezent, la nivel național au fost încheiate 21 de convenții colective.

Printre alte realizări, domnia sa a mai menționat că la începutul anului curent cu contracte colective de muncă erau cuprinși în jur de 250 mii de salariați sau circa 40 la sută dintre angajați.

Cele mai importante provocări în unitățile economice

Igor Zubcu a spus că printre cele mai importante provocări la nivel de unitate

economică este asigurarea conformării cu Directiva UE 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate conform normelor UE (acoperirea cu contracte colective de muncă a 80% din salariați).

Un element esențial în realizarea dialogului social este independența actorilor sociali și lipsa influenței din partea altor actori implicați în procesele sociale și economice. Pentru sindicate, este foarte important să fie respectată independența noastră și să nu fie admisă nici o ingerință în activitatea noastră. Punctez acest fapt, deoarece o astfel de situație a fost în R. Moldova.

În final, aș dori să menționez că, pornind de la aspirațiile Republicii Moldova de integrare europeană și luând în considerare necesitatea dezvoltării parteneriatului social în țara noastră și susținerii participării societății civile la promovarea politicilor naționale, se consideră ca fiind oportună și necesară crearea în R.Moldova a Consiliului Economic și Social (CES). Am fi bucuroși să avem și susținerea dvs. în constituirea și funcționarea acestei instituții în Republica Moldova”, a remarcat liderul sindical.

După susținerea discursului, președintele CNSM a fost întrebat cum ar putea fi îmbunătățit dialogul social în Moldova? Igor Zubcu a menționat că ar fi nevoie de asigurarea respectării cadrului legal național în domeniul parteneriatului social, implementarea standardelor internaționale și a principiilor parteneriatului social. Totodată, nu ar trebui să fie admise cazurile de ignorare de către autoritățile statului a vocii sindicatelor în procesul de elaborare și promovare a politicilor statului în domeniul muncii și cel social-economic și în procesul de elaborare și perfecționare a legislației muncii.

De asemenea, considerăm drept oportunită și necesară promovarea parteneriatului social bipartit și crearea condițiilor pentru dezvoltarea acestuia, a conchis Igor Zubcu.

Conclurare

Republica Moldova își definește viitorul muncii decente pentru anul 2025-2027

Într-o lume în continuă schimbare, provocările pieței muncii din Republica Moldova necesită răspunsuri prompte și bine gândite. Recent, la Chișinău, Organizația Internațională a Muncii (OIM), reprezentanți ai Guvernului, sindicaterilor și patronatelor, s-au adunat pentru a stabili prioritățile unui nou Program de Târă pentru Muncă Decentă, destinat să fie implementat între 2025 și 2027.

Acesta reprezintă al șaselea program de acest tip, iar discuțiile din cadrul atelierului au fost axate pe cum poate acesta să răspundă provocărilor actuale ale pieței muncii și să contribuie la creșterea economică și îmbunătățirea calității vieții cetățenilor.

Potrivit unui comunicat emis de OIM, Republica Moldova se confruntă cu o serie de probleme fundamentale: o rată de ocupare scăzută, un nivel ridicat de inactivitate, în special în rândul tinerilor, femeilor și persoanelor în vârstă, înbătălnirea populației și emigrarea crescută, precum și o prevalență a muncii informale. În acest context, OIM subliniază importanța de a aborda aceste probleme prin reforme care să alinieze legislația națională la standardele Uniunii Europene.

Reprezentanții Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova au adus în discuție priorități esențiale pentru viitorul program. Acestea includ consolidarea dialogului social și promovarea ratificării standardelor internaționale în domeniul muncii, cu scopul de a eficientiza protecția salariaților.

Câteva dintre propunerile CNSM pentru noul Program de Târă includ: Consolidarea rolului Consilei naționale pentru consultări și negocieri colective, în scopul sporirii capacităților sale. Adoptarea cadrului legal necesar pentru implementarea Directivei UE 2022/2041, care vizează salariile minime adecvate în conformitate cu normele Uniunii Europene. Promovarea ratificării Convenției OIM nr. 102, care stabilește standardele minime în domeniul securității sociale.

Crearea unui Fond de garanțare a creșterilor salariale pentru cazurile de insolvență a angajatorilor.

Aceste măsuri sunt menite să asigure nu doar o mai bună reglementare a pieței muncii, ci și să îmbunătățească condițiile de muncă pentru toți angajații.

Toate părțile implicate – Guvern, sindicate și patronate – au exprimat un angajament ferm de a colabora pentru implementarea



acestor priorități. Atelierul a pus în evidență trei direcții strategice: creșterea eficienței dialogului social, activarea forței de muncă și asigurarea unui sistem de protecție socială durabil. Aceste priorități vor fi fundamentale pentru abordarea problemelor existente și pentru facilitarea unei tranziții către un mediu de muncă mai formalizat și mai sigur.

Finalizarea Programului de Târă pentru Muncă Decentă este preconizată pentru sfârșitul anului curent, cu semnarea oficială și planificată pentru primele luni ale anului

2025. OIM va continua să ofere suport țărilor membre în dezvoltarea unor politici eficiente, bazate pe rezultate concrete.

În concluzie, prin acest program, Republica Moldova își asumă un angajament du mai just și mai echitabil pentru toți cetățenii. Atingerea acestor obiective va necesita nu doar o colaborare între toate părțile interesate, ci și o viziune pe termen lung care să răspundă nevoilor actuale ale lucrătorilor.

Natalia HADĂRCĂ

3 ACTIVITATEA SINDICALĂ

Ședință la CNAS

Proiectul Legii Bugetului asigurărilor sociale pe 2025, discutat de parteneri

Pe 21 octombrie, la sediul Casei Naționale de Asigurări Sociale (CNAS), a avut loc o ședință importantă a Consiliului de Administrație, la care a participat și președintele Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova (CNSM), Igor Zubcu. Această întâlnire a avut ca scop examinarea proiectului de Lege a bugetului asigurărilor sociale de stat pentru anul 2025, un moment esențial pentru viitorul sistemului de asigurări sociale din Republica Moldova.

Rolul sindicatelor în acest context nu poate fi subestimat. Sindicatele reprezintă vocea angajaților și, prin urmare, au un rol vital în asigurarea că drepturile acestora sunt respectate și că bugetul proiectat reflectă nevoile reale ale populației. La ședință, alături de Igor Zubcu, au participat și alți reprezentanți ai sindicatelor, inclusiv Elizaveta Iurcu, președinta Federației Sindicatelor din Comunicații, Maia Levițchi, șefa Departamentului finanțe, contabilitate și asigurări sociale al CNSM.

Discuțiile s-au axat pe gestionarea eficientă a sistemului public de asigurări sociale și pe asigurarea continuității în îndeplinirea obiectivelor strategice ale CNAS. Această abordare constructivă a subliniat colaborarea dintre sindicate, guvern și alte organizații din societate, cum ar fi cele ale



pensionarilor și veteranilor, pentru a identifica soluții sustenabile în gestionarea resurselor financiare.

Un aspect esențial abordat a fost activitatea Casei Teritoriale de Asigurări Sociale din sectorul Râșcani, municipiul Chișinău. Aceasta este o zonă în care nevoile populației sunt acute, iar eficiența serviciilor de asigurări sociale este vitală pentru bunăstarea comunității. Sindicatele, prin reprezentanții lor, au subliniat necesitatea unei coordonări mai bune între diferitele instituții, pentru a răspunde prompt și eficient la cerințele cetățenilor.

Este important de menționat că participarea activă a sindicatelor în procesul de

formare a bugetului asigurărilor sociale nu doar că promovează transparența, dar și încurajează un climat de încredere între autorități și cetățeni. Aceste discuții deschise sunt esențiale pentru a asigura că bugetul propus nu este doar o simplă formalitate, ci un instrument real de sprijin pentru cei care au nevoie.

Un alt aspect pus în discuție a fost stabilirea unor criterii clare pentru evaluarea impactului bugetului asupra diverselor categorii de beneficiari. Sindicatele au insistat asupra importanței de a lua în considerare diversele nevoi ale grupurilor vulnerabile, astfel încât toți cetățenii să beneficieze de protecție socială adecvată.

Natalia HADĂRĂ

Rodica TATARU: „Acest premiu este o sursă de inspirație pentru mine în viața sindicală”



A aderat la mișcarea sindicală încă de pe băncile facultății, când era studentă la Filologie Rusă din cadrul Universității de Stat din Tiraspol. De atunci a manifestat un interes deosebit față de activitatea sindicală și a participat activ la diverse ateliere de lucru și activități interactive. Ulterior, a devenit membru al organizației sindicale primare a Liceului Teoretic „Titu Maiorescu”, unde a continuat să se implice în susținerea drepturilor colegilor săi.

Vorbim despre Rodica Tataru, președinta organizației sindicale primare de la Direcția generală educație, tineret și sport din municipiul Chișinău, cu o vechime în această organizație de 23 de ani. Funcția de lider o deține din anul 2017.

„De-a lungul acestei perioade, prioritatea mea a fost apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, economice, sociale și culturale ale tuturor membrilor de sindicat. Totodată, m-am implicat activ în negocierea unor condiții decente și echitabile de muncă și salarizare pentru toți colegii din sindicat”, ne spune Rodica Tataru.

Atragera tinerilor în sindicat – o provocare

Întrebată despre provocările, dar și despre problemele cu care se confruntă, Rodica Tataru ne spune că acestea au fost multe. „Una dintre acestea fiind gestionarea conflictelor minore între membrii de colectiv, care pot afecta coeziunea și eficiența sindicatului. De asemenea, atragerea și menținerea tinerilor în sindicat reprezintă o altă provocare, mai ales când vine vorba de implicarea lor activă în acțiuni colective și în proiecte. Totuși, una dintre principalele probleme rămâne nivelul scăzut al salarii-

lor, care nu reflectă suficient munca depusă, ceea ce se reflectă asupra scăderii numărului de angajați. O problemă semnificativă este necesitatea modificării clasei de salarizare pentru mai multe categorii de angajați din cadrul Direcției noastre, precum și creșterea salariilor”, a punctat președinta organizației sindicale de la DGETS.

Rodica Tataru ne spune că organizația sindicală primară a DGETS colaborează eficient și constructiv cu Centrul Sindical Regional Teritorial Chișinău din domeniul Educației și Științei, condus de Maria Sărbu. „Împreună, ne concentrăm pe implementarea și promovarea unor politici și strategii care să consolideze corpul didactic. Datorită acestei conlucrări, au fost semnate 11 acorduri adiționale pentru completarea și modificarea Convenției Colective de Muncă la nivel municipal pentru anii 2021-2025. Organizăm înaltă în perioade cu administrația DGETS pentru a discuta problemele și nevoile angajaților”, menționează Tataru.

Pasune

și devotament sindical

În cadrul Concursului organizațiilor sindicale primare, desfășurat de CNSM,

Rodica Tataru a ridicat premiul treii la Categorie „Pasune și devotament sindical”. Cu adevărat, a fi lider sindical implică o mare responsabilitate față de colegii pe care îi reprezintă. Participarea noastră la concurs și obținerea unui loc premiant este o realizare semnificativă, ce reflectă dedicația mea și a echipei în activitățile sindicale. Împreună, am organizat diverse activități culturale și excursii, consolidând astfel coeziunea și loialitatea față de colegii din colectivul. Prezența constantă și activă în mijlocul membrilor a întărit încrederea și solidaritatea. Îmi doresc să continui să exprim aceste valori în calitate de președinte al comitetului sindical. Câștigarea concursului a avut un impact profund atât pe plan profesional, cât și personal. Acest totuș reprezintă realizarea întregii echipe cu care lucrez zi de zi pentru dezvoltarea relațiilor eficiente și consolidarea colectivului sindical. Motivarea fiecărui nou angajat să se alăture sindicatului și menținerea angajamentului membrilor lor este esențială pentru activitatea noastră.

Acest premiu este o onoare și o sursă de inspirație pentru a continua să promovez mișcarea sindicală. Această recunoaștere mă motivează să continui eforturile în sprijinul colegilor și al valorilor sindicale”, a conchis Rodica Tataru.

Galina MUNTEANU

» ACTIVITATEA SINDICALĂ 4

Relații internaționale

Securitatea și sănătatea în muncă, abordate la un forum al țărilor balcanice

În perioada 16-17 octombrie curent, la Belgrad, capitala Serbiei, s-a desfășurat Forumul regional al țărilor balcanice în domeniul securității și sănătății în muncă, organizat de Institutul European al Sindicatelor. La această întrunire au fost prezenți reprezentanți ai structurilor sindicale din Serbia, Albania, Bulgaria, Serbia, România, Macedonia, Muntenegru și Republica Moldova.

În cadrul forumului au fost abordate cele mai stringente probleme ce vizează securitatea și sănătatea în muncă la etapa actuală. Participanților li s-a adus la cunoștință care sunt provocările și ce se propune a întreprinde la următoarele subiecte: perspectivele de contracatare a cancerului ocupațional, riscurile psihosociale la locul de muncă, impactul schimbărilor climatice asupra sănătății ce ține de securitatea și sănătatea la locul de muncă și rolul sindicatelor în tranziția verde; obiectivele pentru viitor ale rețelei regionale în domeniul securității și sănătății în muncă.

La primul subiect, participanților li s-a adus la cunoștință despre impactul condițiilor nocive asupra îmbolnăvirii cu cancer. S-a comunicat că demonstrarea legăturii îmbolnăvirii de cancer și condițiile de la lo-



cul de muncă este foarte dificilă, dar în mai multe țări este deja stabilită o listă de locuri de muncă și factori care conduc la apariția cancerului.

De asemenea, s-a discutat despre insuficiența informației privind cazurile constatate, dar în baza unor studii și extrapolarea datelor se poate vorbi de o medie europeană de 50 de decese de cancer provocate de condițiile nocive de muncă la 100 de mii de lucrători. Rămâne totuși o problemă tipică unor date statistice reale despre situația vizând cancerul ocupațional.

La subiectul al doilea, participanții au fost informați despre diversitatea riscurilor ce țin de domeniul psihosocial. Ca exemplu, a

fost adusă acceptarea tăcută de către lucrătorii la locul de muncă cu condiția „rezistent la situații de stres”. Acest fapt urmează a fi combătut de sindicate în activitatea lor.

De asemenea, la riscurile psihosociale se referă violența și hărțuirea la locul de muncă. Institutul European al Sindicatelor a prezentat participanților două lucrări vizând rolul sindicatelor în depistarea și combaterea acestor riscuri. Suplimentar, Confederația Sindicală Europeană oprează pentru adoptarea unei directive UE care ar viza riscurile psihosociale la locul de muncă.

La subiectul privind impactul schimbărilor climatice asupra condițiilor de muncă s-a discutat despre reglementarea existen-

Paza bună trece primejdia rea

Cerințele de securitate la obiecte industriale periculoase

1. Cerințe de securitate față de sistemele sub presiune

La recipientele (sistemele) sub presiune se atribuie capacitățile umplute cu gaze comprimate, lichide, chefierte și rarefiate și cu lichide, compresoare, butelii, cazane, le de abur, precum și conductele destinate pentru transportarea gazelor, aburilor și lichidelor.

Sistemele sub presiune se consideră obiecte industriale periculoase, deoarece la deteriorarea etanșeității și modificarea regimurilor de exploatare a acestora sunt posibile explozii puternice, generare de energie potențială degajată de gazele comprimate și acțiunea energiei cinetice.

Cauzele exploziilor în recipiente, fabricarea incorectă a recipientelor, nerespectarea regimurilor de lucru și a regulilor de exploatare, defectarea armăturii, și a aparatelor de măsurare și control; coroziunea, ciocnirile mecanice; supraîncălzirea, acțiunea temperaturilor înalte și a locului deschis. Explozia se poate produce în compresoare din cauza supraîncălzirii peritelor, aprinderii și exploziei vaporilor de uleiuri lubrifiante, descărcărilor electrice, tății statice aspiratorilor de aer poluant etc.

Cauzele exploziilor în conduc-

te, coroziunea internă, șocurile hidraulice, sudura incompletă.

Exploziile în cazanele de abur se produc din cauza scăderii nivelului admisibil de apă, a supraîncălzirii lor, defectelor de fabricare.

Cauza exploziilor în butelii, afara de cele enumerate mai sus, poate fi pătrunderea accidentală a gazelor în interiorul buteliei, formând cu conținutul buteliei amestec exploziv.

1.1. Verificarea tehnică

Recipientele sub presiune trebuie să fie supuse verificării tehnice (încercărilor hidraulice) după montare, până la punerea în funcțiune, periodic în procesul de exploatare și, în cazuri de necesitate - verificării neprogramate.

Se supun încercării hidraulice toate recipientele după fabricare.

Recipientul se consideră că a susținut încercarea hidraulică în cazul în care nu vor fi depistate: scurgeri, picături, abururi în imbrăntele sudate și la metali de bază, scurgeri în imbrăntele demontabile; deformări vizibile, căderi de presiune conform manometrului.

Verificarea tehnică a buteliilor se efectuează după metoda aprobată de către laboratorul construcției buteliilor, în care trebuie să fie indicate periodicitatea verificării și normele de rebutare.

În procesul de exploatare se efectuează: inspecția externă - ră și internă, nu mai rar de 1 la 4 ani; încercarea hidraulică la presiunea de probă, nu mai rar de 1 la 8 ani; inspecția recipientelor aflate în exploatare, nu mai rar de o dată în an.

Conductele de oțel pentru gaze combustibile sânt supuse inspecțiilor și verificării la etanșitate, nu mai rar de 1 la 3 ani. Conductele de gaze din fontă sânt supuse verificării la etanșitate nu mai rar de o dată în an.

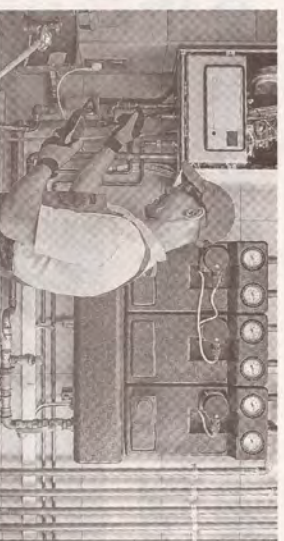
1.2. Siguranță în exploatare

Sistemele sub presiune se utilizează cu dispozitive de siguranță: supape - pentru evacuarea automată a excesului de gaze, abur și lichide din sistem, în caz de supraîncălzire, accidentată; membrane (de interupere) - pentru protecție în caz de supraîncălzire rapidă accidentală.

În recipientele sub presiune se utilizează aparate de măsurare și control și automatați: manometre și termometre. Aparaturii de măsurare și control se verifică nu mai rar de o dată la 6 luni de către organele specializate.

1.3. Compresoare

Presiunea aerului comprimat în compresoare se verifică și se reglează automat, regulatorul de



presiune la sporierea acestuia cupleză compresorul la mers în gol, iar supapa de siguranță reduce presiunea până la nivelul normal, cu eliminarea aerului în atmosferă.

Pentru a evita explozia, aerul comprimat se răcește cu apă și aer, în caz de sistare a alimentării cu apă, se prevede semnalizarea automată și blocarea compresorului.

1.4. Butelii

Exploatarea, depozitarea și transportarea buteliilor trebuie efectuată în conformitate cu cerințele instrucțiunii aprobate în mod stabil. Buteliiile cu gaze pot fi depozitate atât în incăperi speciale, cât și pe teren deschis, dar în acest caz ele trebuie să fie protejate de precipitațiile atmosferice și de radiațiile solare.

Se interzice de depozitat în aceeași încăpere buteliiile cu oxigen și gaze combustibile.

Buteliiile cu gaze instalate în încăperi trebuie să se afle la o distan-

ță de cel puțin 1 m de la caloriferele de încălzire și de alte corpuri de încălzire și cupitoare, de cel puțin 5 m de la sursele de căldură cu foc deschis.

La exploatarea buteliilor se interzice de consumat total gazele care se află în interiorul acestora. Presiunea remanentă a gazelor în butelii trebuie să fie de cel puțin 0,05 MPa (0,5 kgf/cm²).

Buteliiile se vopesc în diverse culori cu indicarea gazelor (combustibile - roșie, oxigen - albastru, gaze inerte - neagră).

Transportarea buteliilor umplute cu gaze trebuie efectuată cu transport cu amortizare sau cu autocare în poziție orizontală, cu condiția obligatorie de a instala între butelii garnitură de etanșare. Totodată, farurile unităților de transport trebuie să fie aprinse.

Vasile SILOC, inspector de muncă al CNSM

(No umro)

Sergiu IURCU, consilier superior, Departamentul protecție social-economică al CNSM

5 DIGEST SINDICAL

Conferință

Ora bilanțului în structurile sindicale din educație din raionul Taraclia

În octombrie curent, Centrul Sindical Ramural Teritorial din domeniul Educației și Științei din raionul Taraclia a organizat o conferință de dare de seamă și alegeri. În cadrul acesteia, a fost prezentat un raport detaliat și au fost analizate rezultatele activității organizației sindicale. De asemenea, a avut loc alegerea președintelui și a organelor de conducere ale Centrului Sindical Ramural Teritorial Taraclia.



Raportul privind activitatea Centrului Sindical Ramural Teritorial din domeniul Educației și Științei din raionul Taraclia pentru perioada 2019-2024 a fost prezentat de către președintele acestei structuri, Alexandr Lisța. În raportul său, el a menționat că pe parcursul a cinci ani a fost desfășurată o activitate eficientă în cadrul parteneriatului social cu organele administrative publice locale și cu administrațiile instituțiilor de învățământ. Alexandr Lisța a atras atenția delegaților și participanților asupra succeselor obținute în perioada de referință în ceea ce privește protecția drepturilor juridice, economice, sociale și de muncă ale membrilor de sindicat.

El a subliniat, de asemenea, că în toate instituțiile au fost încheiate contracte colective de muncă ce prevăd o serie de beneficii și garanții pentru membri de sindicat. Salariile și indemnizațiile de concediu au fost plătite la timp, s-au oferit facilități sociale. A scăzut semnificativ fluctuația de personal. În toate instituțiile de învățământ din raion reprezentanții angajaților (sindicatul) sunt membri ai Consiliului de administrație al instituției, având dreptul de a reprezenta interesele angajaților.

În perioada de referință, activiștii sindicali au participat la mitingul organizat de CNSM sub sloganul „Pentru muncă decentă și salarii mai mari” și la audiențe publice privind optimizarea rețelei de instituții de învățământ din raion. În conformitate cu planul de lucru al Centrului teritorial, s-au desfășurat seminare dedicate sănătății și securității în muncă, modificărilor în legislația muncii și încheierii de acte juridice cu președinții administrațiilor și directorii instituțiilor de învățământ.

Inițiativa Centrului Sindical Teritorial, au fost evaluate locurile de muncă din toate instituțiile, pentru a identifica riscurile profesionale. Angajații ale căror condiții de muncă s-au dovedit a fi nefavorabile, lunar primesc un supliment la salariu și zile suplimentare de concediu în conformitate cu contractul colectiv de muncă.

În raportul său, Alexandr Lisța a atras atenția delegaților asupra faptului că forța sindicalului nu rezidă doar în numărul de

membri, ci și în activitatea sa sistematică și consecventă, care se bazează pe principiile independenței, solidarității, democrației și loialității.

Delegații au apreciat înalt activitatea conducerii Centrului Sindical Teritorial, a activiștilor și a Biroului executiv, desfășurată în cadrul parteneriatului social în cooperare cu autoritățile administrației publice locale și cu administrațiile instituțiilor de învățământ.

În ultimele lor de cuvânt, delegații au menționat eforturile, realizările și succesele centrului sindical ca organizație care a demonstrat de nenumărate ori că, în primul rând, iar uneori singurul, nămei sindicatului este capabil să protejeze lucrătorii. Ite că este vorba de o situație de urgență, un litigiu individual de muncă sau un conflict în cadrul colectivului.

Oficiile și oricât de mult ar încerca să critice sindicatul astăzi, privind obiectiv, trebuie să recunoaștem că sindicatul este singura forță reală capabilă să apere prin metode legale angajații, care în condițiile

actuale sunt atât de vulnerabili și lipsiți de drepturi.

În ciuda situației social-economice și politice dificile cu care ne confruntăm, a modificărilor legislative care reduc garanțiile statului pentru angajați, sindicatul rămâne a fi cea mai importantă verigă în mecanismul de protecție a drepturilor de muncă ale angajaților.

Vorbitorii la conferință au remarcat impactul efortului și muncii depuse de centrul sindical în anii de referință, totodată solicitând implicarea sindicatului pentru majorarea salariului din educație până la nivelul salariului mediu pe economie, majorarea clasei de salarizare pentru conducătorii de cercun, secții sportive, conducătorii muzicale, metodisti din instituțiile de educație timpurie și cadrele didactice – masteranzi, stoparea practicilor de chemare a cadrelor didactice la diverse cursuri de formare în zile de sâmbătă și duminică.

Lucrările conferinței a participat și Andrei Barțacov, vicepreședinte al raionului Taraclia, care a apreciat activitatea de consolidare a parteneriatului dintre sindicat și administrația publică locală, remarcând eficiența centrului sindical în soluționarea problemelor membrilor de sindicat și a provocărilor sistemului educațional din raion.

În cadrul conferinței au fost propuse și alese organele de conducere și de control ale Centrului Sindical Teritorial.

Primind votul de încredere, Alexandr Lisța a fost ales în Unanimitate în funcția de președinte al Centrului Sindical Ramural Teritorial din domeniul Educației și Științei din raionul Taraclia.

Sângerei

Seminar de instruire „Rolul mișcării sindicale în colectivele de muncă”

Circa 90 de lideri și activiști sindicali din raionul Sângerei au participat marți, 22 octombrie, la lucrările seminarului de instruire cu genericul „Rolul mișcării sindicale în colectivele de muncă”, organizat de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova.

Pe parcursul seminarului, au fost abordate subiecte precum cadrul legal care garantează drepturile organizațiilor sindicale, dar și aplicarea legislației în activitatea lider-



rilor de sindicate. Discuțiile s-au axat, de asemenea, pe rolul crucial pe care mișcarea sindicală îl are în apărarea drepturilor salariale.

Cu un mesaj de salut, la seminar a participat Cristian Căminan, președintele raionului Sângerei, care a subliniat importanța dezvoltării dialogului social, consolidarea cooperării dintre administrația publică locală și organizațiile sindicale, pentru a contribui la crearea unui mediu de lucru sigur și echilibrat pentru toți salariații.

La rândul său, Ion Rosca, reprezentant CNSM în raion, a subliniat importanța activității mișcării sindicale la nivel național și teritorial, dezvoltarea cooperării cu administrația publică locală pentru a soluționa problemele cu care se confruntă salariații, membri de sindicat, din diverse ramuri.

În cadrul activității, Eugeniu Corvig, șef al Departamentului juridic al CNSM, a explicat detaliat aspectele juridice legate de activitatea sindicatelor și aplicarea legislației, cadrul legal cu privire la negocierile colective, precum și alte subiecte de interes pentru participanți.

Precizăm că acest seminar a fost organizat conform planului de activitate al reprezentanților CNSM în raionul Sângerei, iar subiectele abordate au fost solicitate de către lideri și activiști sindicali din raion pentru a consolida capacitățile în domeniul legislației muncii și legislației cu privire la activitatea organizațiilor sindicale.

sindicate.md



Seminar

Combaterea violenței, pe agenda sindicalistilor

Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură, în cooperare cu Comisia de Femei a CNSM, a organizat, miercuri, un seminar de instruire cu genericul „Consolidarea capacităților liderilor și activiștilor sindicali privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii”, la care au participat președinți ai organizațiilor sindicale primare din ramura culturii.

Angela Ocrean, președinta Comisiei de Femei a CNSM, a subliniat rolul Convenției OIM nr. 190 privind eliminarea violenței și hărțuirii în lumea muncii și despre eforturile CNSM și ale partenerilor sociali de a ratifica și implementa această convenție.

Președinta Comisiei de Femei a CNSM și-a exprimat speranța că cunoștințele acumulate de către participanții la seminar vor fi diseminare la nivel de unitate, iar în contractele colective de muncă vor fi incluse prevederi care au în vizor necesitatea prevenirii și combaterii cazurilor de violență și hărțuire la locul de muncă.

Nicolae Garaz, președintele FSJC, a salutat participarea la activitate și a subliniat actualitatea și importanța temei abordate, precum și necesitatea colaborării sindicatelor cu partenerii sociali, cu organizațiile societății civile, pentru a combate fenomenul violenței și hărțuirii în lumea muncii, inclusiv prin consolidarea dialogului social la nivel de unitate.

» CONSULTAȚII

6

Economistul

Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile

Ce garanții au salariații care îmbină munca cu studiile? În care acte normative sunt stipulate aceste garanții?



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

Potrivit art. 182 din Codul muncii, salariaților care îmbină munca cu studiile li se acordă garanții și compensații la obținerea, pentru prima dată, a studiilor de nivelul respectiv. Modalitatea de acordare a garanțiilor și compensațiilor este stipulată în Regulamentul aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 435/2007.

De garanții și compensații prevăzute în acest Regulament beneficiază salariații care învață în instituțiile de învățământ acreditate în Republica Moldova la obținerea, pentru prima dată, a studiilor de nivelul respectiv.

Salariaților care își fac studiile la o instituție de învățământ, pentru a obține a doua sau a treia specialitate (profesie), li se pot acorda anumite garanții și compensații în modul prevăzut de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.

Totodată, e de menționat faptul că în contractul colectiv de muncă și în convențiile colective pentru salariați menționați în Regulamentul respectiv pot fi prevăzute și alte garanții și compensații suplimentare, dar pe contul mijloacelor unității.

I. Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior

Pentru salariații care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior (ciclu I – de licență și ciclu II – de master), se stabilește durata redusă a timpului de muncă de 35 de ore pe săptămână și li se acordă concedii suplimentare plătită (păstrându-li-se 75% din salariul mediu la locul de muncă de bază).

a) pentru sesinarea de reper, executarea lucrărilor de laborator și susținerea colocviorilor și a examenelor – până la 30 de zile calendaristice anuale;

b) în perioada susținerii examenelor de licență sau examenelor de absolvire – până la 30 de zile calendaristice;

c) pentru elaborarea și susținerea proiectului (tezei) de licență, a tezei de master sau lucrării (proiectului) de diplomă – până la 90 de zile calendaristice.

Violeta S. Nisporeni

Cheltuielile de deplasare, tur-retur, o dată pe an, cu transportul feroviar și transportul auto public (cu excepția taximetrelor), a salariaților la instituția de învățământ în care își fac studiile pentru susținerea sesiunii de reper, executarea lucrărilor de laborator, susținerea colocviorilor și a examenelor, precum și în cazul deplasării pentru susținerea proiectului (tezei) de licență și a examenelor de licență, pentru susținerea tezei de master sau a lucrării (proiectului) de diplomă și examenelor de absolvire sunt suportate, în mărime deplină, de unitatea în care sunt angajați, la prezentarea documentelor de călătorie.

Salariaților care își fac studiile în cadrul programelor de doctorat și postdoctorat în instituțiile de învățământ superior sau în organizațiile din domeniile cercetării și inovării, acreditate sau autorizate provizoriu în condițiile legii, li se pot acorda garanții și compensații în modul prevăzut de contractul colectiv sau individual de muncă.

II. Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ profesional tehnic

Salariații care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ profesional tehnic beneficiază anual de un concediu suplimentar, cu o durată de până la 35 de zile calendaristice, pentru a se pregăti și a susține colocvii și examenele, păstrându-li-se 75% din salariul mediu la locul de muncă de bază.

Cheltuielile de deplasare, tur-retur, o dată pe an, cu transportul feroviar și transportul auto public (cu excepția taximetrelor), a salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ profesional tehnic, la instituția de învățământ în care își fac studiile, pentru susținerea colocviorilor și examenelor, sunt suportate, în mărime deplină, de unitatea în care sunt angajați, la prezentarea documentelor de călătorie.

III. Garanții și compensații acordate salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ liceal cu frecvență redusă

Pentru persoanele care își fac studiile în instituțiile liceale cu frecvență redusă, în timpul anului de studii, săptămâna de muncă se reduce cu o zi de muncă sau cu numărul de ore de muncă

corespunzător unei zile de muncă (pe seama reducerii zilei de muncă în timpul săptămânii). În timpul anului de studii persoanele menționate sunt eliberate de la muncă pentru o perioadă de cel mult 36 de zile de muncă sau pentru numărul de ore de muncă corespunzător acestor zile. Pentru timpul eliberat de la muncă, persoanele sus-numite li se plătește 50 la sută din salariul mediu.

Dacă persoanele care își fac studiile în instituțiile liceale cu frecvență redusă nu pot folosi regulat zile libere din cauza condițiilor de producție (caracterul sezonier sau mobil al muncii etc.), administratorii unității are dreptul să le ofere solicitanților zilele libere cumulate în altă perioadă a anului, cu o intensitate mai mică a procesului de producție.

În timpul anului de studii, la cererea salariaților care își fac studiile în instituțiile liceale cu frecvență redusă, administrația unității le poate oferi suplimentar, fără a aduce prejudicii activității de producție, una sau două zile libere săptămânal, fără menținerea salariului.

În perioada susținerii examenelor de absolvire, salariații care își fac studiile în instituțiile liceale cu frecvență redusă beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de până la 30 de zile calendaristice, cu păstrarea a 75% din salariul mediu la locul de muncă de bază.

În perioada susținerii examenelor de promovare, salariații care învață în gimnazii, licee și în școli medii de cultură generală beneficiază de cel mult 10 zile libere, cu păstrarea a 75% din salariul mediu la locul de muncă de bază.

Personalele care studiază în mod individual și sunt admise la examenele de absolvire în instituțiile liceale cu frecvență redusă beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de până la 30 de zile calendaristice, cu păstrarea a 75% din salariul mediu la locul de muncă de bază.

În afara de aceasta, salariaților care își fac studiile fără scoatere din activitate li se pot acorda, la cerere, concedii de odihnă anuale până la începutul studiilor în instituțiile respective de învățământ.

Salariaților nou angajați care își fac studiile fără scoatere din activitate li se pot acorda, la cerere, concedii de odihnă anuale înainte de expirarea termenului de șase luni de muncă în unitatea respectivă.

De garanții și compensații pot beneficia doar persoanele care vor prezenta un act confirmativ eliberat de către instituția de învățământ în care își fac studiile.

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 PRIGUZA, 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 telefonică 0-800-800-20.

Contractul colectiv de muncă, pârghia menită să elimine conflictele

Unii reprezentanți ai angajatorului susțin că încheierea contractului colectiv de muncă are caracter de opțiune, adică poate fi negociat și încheiat doar la decizia angajatorului. Or, angajatorul nu poate fi impus să încheie un astfel de act juridic. Vă rog să ne spuneți ce prevede legea sau care sunt obligațiile angajatorului în acest sens?

Adelina Fateev, Chișinău

Contractul colectiv de muncă este considerat drept un acord scris și în prealabil negociat, încheiat între salariați și angajator de către reprezentanții acestora. Documentul urmărește crearea unui cadru juridic de desfășurare a relațiilor de muncă și se referă la orice alte aspecte convenite de părți în materia raporturilor de muncă.

În contextul întrebării adresate urmează să ne referim nu numai la dreptul, dar și la obligații, în vederea negocierii și încheierii contractului colectiv de muncă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora.

Amintim că reprezentant al salariaților în cadrul parteneriatului social la nivel de unitate este organul sindical, împuternicit în conformitate cu statutul sindicatului respectiv și cu legislația în vigoare. Reprezentanți ai angajatorului – la negocierile colective, la încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă – sunt conducătorul unității sau persoanele împuternicite de acesta în conformitate cu legislația, cu acte normative și cu documentele de constituire a unității.

Încheierea unui contract colectiv de muncă constituie cel mai important rezultat al negocierilor colective, întocmit sub formă de act normativ, prin care se realizează, de asemenea, armonizarea intereselor salariaților și ale angajatorilor, promovarea unor relații de muncă echilibrată de natură să asigure protecția socială, diminuarea și chiar eliminarea conflictelor de muncă.

Deși în textul legii (art. 30 alin. (2) din Codul muncii) există prevederea conform căreia „contractul colectiv de muncă poate fi încheiat” de aici nu rezultă că aceasta (încheierea contractului colectiv de muncă) are un caracter juridic opțional, care poate fi încheiat doar la decizia angajatorului.

„**Reprezentanții părților care se eschivează de la negocieri ori care refuză să semneze contractul colectiv de muncă negociat poartă răspundere conform legii**”

În această ordine de idei, dispoziția alin. (1) al art. 26 din Codul muncii stabilește expres că reprezentanții salariaților și ai angajatorilor au dreptul de a iniția și de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă.

Potrivit alin. (2) al aceluiași articol din Codul muncii, reprezentanții părților cărora li s-a transmis propunerea în formă scrisă de începere a negocierilor colective sunt obligați să părăsească la acestea în decurs de șapte zile calendaristice de la data avizării.

Mai mult, legislația prevede procedura derulării negocierilor colective pentru elaborarea contractului colectiv de muncă. De asemenea, părțile sunt obligate să-și furnizeze reciproc informațiile necesare pentru desfășurarea negocierilor colective cel târziu peste două săptămâni din momentul solicitării.

Dacă, în decurs de trei luni din ziua derulării negocierilor, nu s-a ajuns la o înțelegere asupra unor prevederi ale proiectului contractului colectiv de muncă, părțile sunt obligate să semneze contractul doar pentru clauzele coordonate, înconcomitent, un proces-verbal asupra divergențelor existente, care, la rândul lor, vor constitui obiectul unor negocieri colective ulterioare sau se vor soluționa în condițiile legii.

În sfârșit, reprezentanții părților care se eschivează de la participarea la negocierile colective privind încheierea, modificarea și completarea contractului colectiv de muncă ori care refuză să semneze contractul colectiv de muncă negociat, potrivit art. 43 (1) din Codul muncii, poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.

SOCIETATE

Intrevedere

Mai multă protecție socială pentru moldovenii care lucrează în Italia

Echipele de negociaitori ai Acordului bilateral de securitate socială din Republica Moldova și Republica Italiană s-au reunit recent într-o videoconferință, pentru a avansa în discuțiile în vederea completării documentului.

Evenimentul, organizat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale din R. Moldova, în colaborare cu Ministerul Muncii și Politicilor Sociale din Italia, vizează implementarea angajamentelor asumate prin Declarația de Intenție semnată la Roma, pe 26 septembrie 2024, de către ministrul moldovean al Muncii și Protecției Sociale, Alexei Buzu și omologul sa italiană, Marina Elvira Calderone.

În cadrul videoconferinței, reprezentanții celor două părți au discutat o primă versiune de proiect al Acordului revizuit.

Echipele au discutat despre includerea în document a unei prevederi privind însumarea perioadelor de contribuții pentru anii de muncă realizați de cetățenii moldoveni în Moldova și Italia. Aceasta ar permite ca, la stabilirea pensiei sau a altor



prestații, anii de muncă realizați în Moldova și Italia să fie recunoscuți și agregați, indiferent de țara în care s-a lucrat. Astfel, cetățenii ar putea beneficia de pensii pentru limita de vârstă, pensii de dizabilitate, indemnizații de invaliditate, pensii de urmaș, luând în considerare perioadele lucrate în ambele state.

Cornelia Aider, secretar de stat la Ministerul Muncii și Protecției Sociale, a mulțumit oficialilor italieni pentru recepți-

viața și sprijinul acordat în acest demers. Ea a menționat: „Deschiderea pe care a manifestat-o partea Italiană de a avansa rapid pe acest subiect, este una care ne bucură foarte mult, deoarece actualizarea acestui acord ar putea aduce beneficii importante pentru diaspora noastră din Italia. Ne dorim ca să le oferim cetățenilor moldoveni un viitor mai stabil, prin facilitarea accesului la pensii și prestații sociale”.

Potrivit Ministerului Muncii și Protecției Sociale de la Chișinău, intenția părților pentru a renegocia acest acord subliniază consolidarea relațiilor bilaterale dintre Republica Moldova și Italia, precum și angajamentul ambelor state de a acționa eficient pentru a îmbunătăți bunăstarea socială și economică a cetățenilor aflați peste hotare.

În ultimele două decenii, Italia a ratificat doar trei acorduri bilaterale de securitate socială. Printre acestea se numără și Acordul cu Republica Moldova, semnat în 2021 și intrat în vigoare în 2023.

Până în prezent, Casa Națională de Asigurări Sociale aplică prevederile unor acorduri internaționale în domeniul securității sociale semnate cu următoarele state: România, Portugalia, Bulgaria, Luxemburg, Austria, Estonia, Cehia, Polonia, Belgia, Lituania, Germania, Turcia, Belarus, Grecia, Italia.

Potrivit CNAȘ, pe parcursul anului 2023, în baza acordurilor sus-menționate, au fost stabilite 339 de prestații sociale, între care 294 de pensii pentru limita de vârstă, 38 de pensii de dizabilitate, șapte pensii de urmaș.

Opportunități

ANOFM: Un număr record de persoane plasate în câmpul muncii, de la începutul anului

De la începutul anului curent, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) a reușit să plaseze în câmpul muncii peste 13 mii de persoane aflate în căutarea unui serviciu. Printre acestea se numără 5860 de șomeri sau 45% dintre cei care s-au angajat.

Este un număr record de persoane angajate, în comparație cu ultimii doi ani. În anul 2022, au fost plasate în câmpul muncii 8234 de persoane, iar în 2023 - 11062 de persoane au fost ajutate de ANOFM să-și găsească un job, ceea ce ar însemna că circa 25% din toți șomerii din Moldova au fost plasați în câmpul muncii prin intermediul subdiviziunilor teritoriale ale agenției. Potrivit Ministerului Muncii și Protecției Sociale, aceste rezultate se datorează reformei ANOFM, care a fost inițiată de ministerul de profil în anul 2023.

Din totalul persoanelor care și-au găsit un loc de muncă de la începutul anului curent, 6896 sau aproape 53% sunt femei, 2212 persoane sau 17% au vârsta cuprinsă între 55 și 63 de ani, iar 177 de persoane sau 1,4% sunt persoane cu dizabilități. Totodată, 136 dintre



cei care s-au angajat sau 1% sunt cetățenii ai Republicii Moldova reveniți de peste hotare, iar trei persoane sunt cetățeni străini.

„În acest an ne-am propus să ajungem la 18000 de persoane angajate în câmpul muncii, prin intermediul ANOFM, și mergem cu pași siguri spre această țintă. Cea mai bună formă de protecție socială este un loc de muncă și vom continua să ajutăm cetățenii noștri, dar și pe cei străini, care se află pe teritoriul țării noastre, să își găsească un loc de muncă sigur”, susține Alexei Buzu, ministrul Muncii și Protecției Sociale.

Cele mai multe persoane și-au găsit un loc de muncă în domeniile: industrie - 14,9%, comerț cu ridicata și cu am-

nuntul - 11,4%, construcții - 10,6%, agricultură - 9,1%, administrație publică - 4,9%, învățământ - 4%, sănătate și asistență socială - 4%, alte activități de servicii colective, sociale și personale - 34,4%.

ANOFM recomandă persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă să se adreseze la subdiviziunile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă pentru a beneficia de sprijin în angajare. Serviciile sunt gratuite și sunt disponibile atât pentru șomeri, cât și pentru persoane angajate care doresc să-și schimbe locul de muncă.

Mai multe informații pot fi obținute apelând gratuit la numărul Centrului de apel al ANOFM: 0 8000 1000 sau vizitând portalul www.angajat.md.

Vine iarna

Cum să îți încălzești casa eficient? Campanie de informare

SA „CET-Nord” desfășoară o campanie de comunitate privind consumul energetic eficient. Campania „Încălzește-ți casa eficient, protejează-ți viitorul” este o inițiativă menită să încurajeze utilizarea eficientă a resurselor energetice și să contribuie la un viitor mai sustenabil.



Prin încălzirea pe orizontală, locuitorii din Balți pot beneficia de un confort sporit și de economii substanțiale la costurile de energie, contribuind totodată la protecția mediului.

Sistemul de încălzire pe orizontală oferă economii semnificative la facturi și o amprentă de carbon cu mult mai redusă. Trecerea la încălzire pe orizontală înseamnă mai puțină risipă și mai multă eficiență. Economie la facturi sunt reale, iar impactul asupra mediului este considerabil redus. Tehnologia distribuie căldura uniform, printr-o rețea de conducte izolate, asigurând confort în fiecare colț al casei. Și beneficiile nu se opresc aici. De exemplu, un bloc de locuințe din Balți, după ce a trecut la încălzirea pe orizontală, a obținut o eficiență energetică de 38%. În prezent, clădirea este supusă izolației termice, estimându-se o creștere a eficienței energetice cu încă 30%.

Consumatorii spun că în sistemul de încălzire pe orizontală pot închide caldura atunci când doresc sau pot regla temperatura agentului termic. De exemplu, dacă nu stai într-o cameră, poți să dai în acea cameră temperatura la minimum, iar astfel facturile la încălzire vor fi mai mici.

Campania de informare face parte dintr-un proiect finanțat de Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare, intitulat: „Sistemul de termoficare din Balți: Promovarea egalității de șanse, a practicilor de consum eficient energetic și a participării femeilor în politica climatică”. Proiectul este implementat de compania de consultanță internațională AETS, în parteneriat cu „CET-Nord” și Primăria municipiului Balți.

