

TABEL COMPARATIV
la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative
(facilitarea activității mediului de afaceri)
(număr unic 979/ME/2022)

Denumirea legii, numărul și conținutul articolelor, care se propun spre modificare sau completare	Modificările propuse în proiectul de lege	Prevederile legii după modificare și adoptare
<p style="text-align: center;">1</p> <p>Legea cu privire la reglementarea repatrierii de mijloace bănești, mărfuri și servicii provenite din tranzacțiile economice externe nr.1466/1998</p>	<p style="text-align: center;">2</p> <p>Art. I. – Legea nr.1466/1998 cu privire la reglementarea repatrierii de mijloace bănești, mărfuri și servicii provenite din tranzacțiile economice externe (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1998, nr.28–29, art.203), cu modificările ulterioare, se abrogă.</p>	<p style="text-align: center;">3</p> <p>-</p>
<p>Legea nr.1244/2002 cu privire la rezerva Forțelor Armate</p> <p>Articolul 7. Evidența militară a rezerviștilor</p> <p>(1) Evidența militară a rezerviștilor este asigurată de organele administrative-militare, de organele și structurile Ministerului Afacerilor Interne, ale Serviciului de Informații și Securitate și ale altor ministere și departamente, de autoritățile administrației publice locale, de conducătorii instituțiilor publice și ai agenților economici, indiferent de tipul de proprietate.</p>	<p>Art. II. – La articolul 7 alineatul (1) din Legea nr.1244/2002 cu privire la rezerva Forțelor Armate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr.124–125, art.989), cu modificările ulterioare, textul „și ai agenților economici, indiferent de tipul de proprietate” se exclude.</p>	<p>Legea nr.1244/2002 cu privire la rezerva Forțelor Armate</p> <p>Articolul 7. Evidența militară a rezerviștilor</p> <p>(1) Evidența militară a rezerviștilor este asigurată de organele administrative-militare, de organele și structurile Ministerului Afacerilor Interne, ale Serviciului de Informații și Securitate și ale altor ministere și departamente, de autoritățile administrației publice locale, de conducătorii instituțiilor publice.</p>
<p>Legea nr.1245/2002 cu privire la pregătirea cetățenilor pentru apărarea Patriei</p>	<p>Art. III. – Legea nr.1245/2002 cu privire la pregătirea cetățenilor pentru apărarea Patriei (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr.137–138, art.1054), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:</p>	<p>Legea nr.1245/2002 cu privire la pregătirea cetățenilor pentru apărarea Patriei</p> <p>Articolul 11. Organizarea evidenței militare</p>

<p>Articolul 11. Organizarea evidenței militare</p> <p>(2) Pe plan local, evidența militară a recruțiilor și rezerviștilor se organizează și se ține de către primării (preturi), instituții publice și agenți economici, indiferent de tipul de proprietate, în conformitate cu prezenta lege.</p> <p>(4) Evidență militară a cetățenilor este coordonată cu sistemul de documentare a populației.</p> <p>(9) Asigurarea financiară a măsurilor de organizare a evidenței militare în centrele militare și în primării (preturi) se efectuează din contul bugetului local, iar la instituții publice și agenți economici, indiferent de tipul de proprietate – din mijloacele acestora.</p>	<p>1. La articolul 11 alineatul (2), textul „și agenți economici, indiferent de tipul de proprietate” se exclude.</p> <p>”(4) Evidența militară a cetățenilor se realizează de către organele prevăzute la alin. (1) în baza datelor disponibile prin intermediul platformei de interoperabilitate.”;</p> <p>la alineatul (9), textul „și agenți economici, indiferent de tipul de proprietate” se exclude.</p>	<p>(2) Pe plan local, evidența militară a recruțiilor și rezerviștilor se organizează și se ține de către primării (preturi), instituții publice, în conformitate cu prezenta lege.</p> <p>(4) Evidența militară a cetățenilor se realizează de către organele prevăzute la alin. (1) în baza datelor disponibile prin intermediul platformei de interoperabilitate.</p> <p>(9) Asigurarea financiară a măsurilor de organizare a evidenței militare în centrele militare și în primării (preturi) se efectuează din contul bugetului local, iar la instituții publice – din mijloacele acestora.</p>
<p>Articolul 44. Obligațiile autorităților publice, ale instituțiilor publice și ale agenților economici</p> <p>(1) Autoritățile publice, instituțiile publice și agenții economici, indiferent de tipul de proprietate, în privința salariilor proprii, sînt obligați:</p> <p>e) să acorde, la solicitarea recruțiilor chemați pentru încorporare, un concediu plătit de 5 zile, în scopul rezolvării problemelor personale și familiale;</p> <p>f) să acorde recruțiilor și rezerviștilor, chemați la centrele militare pentru clarificarea situației militare, un concediu plătit de cel mult 3 zile;</p>	<p>2. Articolul 44: la alineatul (1): textul „și agenți economici, indiferent de tipul de proprietate” se exclude; literele e) și f) se exclude;</p> <p>se completează cu alineatul (1¹) cu următorul cuprins: ”(1¹) Autoritățile publice, instituțiile publice și agenții economici, indiferent de tipul de proprietate, în privința salariilor proprii, sînt obligați: a) să acorde, la solicitarea recruțiilor chemați pentru încorporare, un concediu plătit de 5 zile, în scopul rezolvării problemelor personale și familiale;</p>	<p>Articolul 44. Obligațiile autorităților și instituțiilor publice</p> <p>(1) Autoritățile publice, instituțiile publice, în privința salariilor proprii, sînt obligați:</p> <p>(1¹) Autoritățile publice, instituțiile publice și agenții economici, indiferent de tipul de proprietate, în privința salariilor proprii, sînt obligați: a) să acorde, la solicitarea recruțiilor chemați pentru încorporare, un concediu plătit de 5 zile, în scopul rezolvării problemelor personale și familiale; b) să acorde recruțiilor și rezerviștilor, chemați la centrele militare pentru clarificarea situației militare, un concediu plătit de cel mult 3 zile.</p>

<p>Articolul 45. Obligațiile tinerilor, recruților și rezerviștilor (7) Cetățenii chemați la recrutare, încorporare, concentrare sau mobilizare ori pentru clarificarea situației militare, iar în caz de necesitate, și membrii familiilor lor, precum și autoritățile administrației publice, instituțiile publice și agenții economici, ai căror salariați sînt persoanele respective, au obligația de a anunța de îndată centrele militare despre motivele neaprezentării la data, ora și locul prevăzut în ordinea de chemare, urmînd ca, în termen de 3 zile, să prezinte actele doveditoare de rigoare.</p>	<p>b) să acorde recruților și rezerviștilor, chemați la centrele militare pentru clarificarea situației militare, un concediu plătit de cel mult 3 zile.”</p> <p>3. La articolul 45 alineatul (7), textul ”și agenții economici,” se exclude.</p>	<p>Articolul 45. Obligațiile tinerilor, recruților și rezerviștilor (7) Cetățenii chemați la recrutare, încorporare, concentrare sau mobilizare ori pentru clarificarea situației militare, iar în caz de necesitate, și membrii familiilor lor, precum și autoritățile administrației publice, instituțiile publice, ai căror salariați sînt persoanele respective, au obligația de a anunța de îndată centrele militare despre motivele neaprezentării la data, ora și locul prevăzut în ordinea de chemare, urmînd ca, în termen de 3 zile, să prezinte actele doveditoare de rigoare.</p>
<p>Codul muncii nr.154/2003</p> <p>Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului (2) Salariatul este obligat: c) să respecte cerințele regulamentului intern al unității și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;</p>	<p>Art. IV. - Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159-162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:</p> <p>1. La articolul 9 alineatul (2), litera c) textul ”regulamentului intern al unității” se substituie cu textul ”regulamentului intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator”.</p>	<p>Codul muncii nr.154/2003</p> <p>Articolul 9. Drepturile și obligațiile de bază ale salariatului (2) Salariatul este obligat: c) să respecte cerințele regulamentului intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator și să poarte în permanență asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;</p>
<p>Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului (2) Angajatorul este obligat: f) să introducă în regulamentul intern al unității dispoziții privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale;</p>	<p>2. La articolul 10 alineatul (2), litera f) va avea următorul cuprins: ”f) să întreprindă măsuri de prevenire și/sau interzicere a discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale”.</p>	<p>Articolul 10. Drepturile și obligațiile angajatorului (2) Angajatorul este obligat: f) să întreprindă măsuri de prevenire și/sau interzicere a discriminărilor după oricare criteriu și a hărțuirii sexuale;</p>
<p>Articolul 42¹. Informarea și consultarea salariaților (2) Obligația informării vizează:</p>	<p>3. La articolul 42¹, alineatul (6) va avea următorul cuprins:</p>	<p>Articolul 42¹. Informarea și consultarea salariaților (2) Obligația informării vizează:</p>

<p>a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității;</p> <p>b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;</p> <p>c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unității;</p> <p>d) situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, precum și orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acestora, inclusiv planificarea și introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru și de protecție, instruirea salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc.;</p> <p>e) remunerația medie pe categorii de salariați sau de funcții, defalcată în funcție de sex.</p> <p>(6) Dacă în cadrul unității nu există nici sindicat, nici reprezentanți aleși, informația menționată la alin.(2) se aduce la cunoștința salariaților printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele acestora), precum și, după caz, prin intermediul paginii web sau al mesajelor electronice.</p>	<p>„(6) Dacă în cadrul unității nu există nici sindicat, nici reprezentanți aleși, informația menționată la alin. (2) se aduce la cunoștința salariaților printr-un:</p> <p>a) anunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, ce poate fi accesat de către fiecare salariat; și/sau</p> <p>b) anunț public plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau</p> <p>c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității, inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia.”</p>	<p>a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității;</p> <p>b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;</p> <p>c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unității;</p> <p>d) situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, precum și orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acestora, inclusiv planificarea și introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru și de protecție, instruirea salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc.;</p> <p>e) remunerația medie pe categorii de salariați sau de funcții, defalcată în funcție de sex.</p> <p>(6) Dacă în cadrul unității nu există nici sindicat, nici reprezentanți aleși, informația menționată la alin. (2) se aduce la cunoștința salariaților printr-un:</p> <p>a) anunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, ce poate fi accesat de către fiecare salariat; și/sau</p> <p>b) anunț public plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau</p> <p>c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității, inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia.</p>
<p>Articolul 45. Noțiunea de contract individual de muncă <i>Contractul individual de muncă</i> este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.</p>	<p>4. La articolul 45, textul ”regulamentul intern al unității” se substituie cu textul ”regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator”.</p>	<p>Articolul 45. Noțiunea de contract individual de muncă <i>Contractul individual de muncă</i> este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.</p>

<p>Articolul 48. Informarea privind condițiile de activitate</p> <p>(1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art.49 alin.(1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Informația în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale, semnate de angajator cu semnătură electronică sau cu semnătură olografă. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, în cazul transferului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă.</p>	<p>Articolul 48. Informarea privind condițiile de activitate</p> <p>(1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art.49 alin.(1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, în cazul transferului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă.</p>	<p>Articolul 48. Informarea privind condițiile de activitate</p> <p>(1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art.49 alin.(1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Informația în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale, semnate de angajator cu semnătură electronică sau cu semnătură olografă. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, în cazul transferului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă.</p> <p>(2) La angajare, salariatului îi vor fi puse la dispoziție, suplimentar, convențiile colective care-i sînt aplicabile, contractul colectiv de muncă, regulamentul intern al unității, precum și informația privind cerințele de securitate și sănătate în muncă aferente activității sale.</p>
<p>Articolul 53. Clauza de confidențialitate</p> <p>(1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și timp de cel mult 2 ani după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informații de care au luat cunoștință în perioada executării contractului individual de muncă, în condițiile stabilite de regulamentul intern al unității, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.</p>	<p>Articolul 53. Clauza de confidențialitate</p> <p>(1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și timp de cel mult 2 ani după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informații de care au luat cunoștință în perioada executării contractului individual de muncă, în condițiile stabilite de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.</p>	<p>Articolul 53. Clauza de confidențialitate</p> <p>(1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și timp de cel mult 2 ani după încetarea acestuia, să nu divulge date sau informații de care au luat cunoștință în perioada executării contractului individual de muncă, în condițiile stabilite de regulamentul intern al unității, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.</p>
<p>Articolul 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată</p> <p>(1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri:</p> <p>m) cu salariații angajați în domeniul tehnologiilor și informaționale și comunicațiilor;</p>	<p>Articolul 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată</p> <p>(1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri:</p> <p>m) cu salariații angajați în domeniul tehnologiilor și informaționale și comunicațiilor;</p>	<p>Articolul 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată</p> <p>(1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri:</p> <p>m) cu salariații asociațiilor religioase; precum și n) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.</p>
<p>Articolul 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată</p> <p>(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată se completează cu litera m) cu următorul cuprins:</p> <p>“m) cu salariații angajați în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor;</p>	<p>Articolul 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată</p> <p>(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată se completează cu litera m) cu următorul cuprins:</p> <p>“m) cu salariații angajați în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor;</p>	<p>Articolul 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată</p> <p>(1) Contractul individual de muncă pe durată determinată se completează cu litera m) cu următorul cuprins:</p> <p>“m) cu salariații angajați în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor;</p>

<p>Articolul 60. Perioada de probă</p> <p>(4) Pe parcursul perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile și îndeplinește obligațiile prevăzute de legislația muncii, de regulamentul intern al unității, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.</p>	<p>Articolul 60. Perioada de probă</p> <p>(4) Pe parcursul perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile și îndeplinește obligațiile prevăzute de legislația muncii, de regulamentul intern al unității, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.</p>	<p>Articolul 60. Perioada de probă</p> <p>(4) Pe parcursul perioadei de probă, salariatul beneficiază de toate drepturile și îndeplinește obligațiile prevăzute de legislația muncii, de regulamentul intern al unității, de contractul colectiv și de cel individual de muncă.</p>
<p>Articolul 78. Suspendarea contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți</p> <p>(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului:</p> <p>a¹) în caz de absență a salariatului de la locul de muncă, dacă angajatorul nu a fost informat despre motivul absenței, însă nu mai mult decât pe un termen de 30 zile calendaristice;</p>	<p>Articolul 78. Suspendarea contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți</p> <p>(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului:</p> <p>a¹) în caz de absență a salariatului de la locul de muncă, dacă angajatorul nu a fost informat despre motivul absenței, însă nu mai mult decât pe un termen de 30 zile calendaristice;”.</p>	<p>Articolul 78. Suspendarea contractului individual de muncă la inițiativa uneia dintre părți</p> <p>(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului:</p> <p>a¹) în caz de absență a salariatului de la locul de muncă, dacă angajatorul nu a fost informat despre motivul absenței, însă nu mai mult decât pe un termen de 30 zile calendaristice;”.</p>
<p>Articolul 80¹. Staționarea</p> <p>(5) Modul de înregistrare a staționării și mărirea concretă a retribuției se stabilesc, după caz, în contractul colectiv și/sau în cel individual de muncă ori în regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator.</p>	<p>Articolul 80¹. Staționarea</p> <p>(5) Modul de înregistrare a staționării și mărirea concretă a retribuției se stabilesc, după caz, în contractul colectiv și/sau în cel individual de muncă ori în regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator”.</p>	<p>Articolul 80¹. Staționarea</p> <p>(5) Modul de înregistrare a staționării și mărirea concretă a retribuției se stabilesc, după caz, în contractul colectiv și/sau în cel individual de muncă ori în regulamentul intern al unității.</p>
<p>Articolul 86. Concedierea</p> <p>(1) <i>Concedierea</i> – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:</p> <p>h) absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – pentru salariații cu regim de muncă de minim 8 ore pe zi, și cel puțin jumătate din regimul de muncă a zilei în care salariatul a absentat – pentru salariații cu regim de muncă mai mic de 8 ore pe zi;</p>	<p>Articolul 86. Concedierea</p> <p>(1) <i>Concedierea</i> – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:</p> <p>h) absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă – pentru salariații cu regim de muncă de minim 8 ore pe zi, și cel puțin jumătate din regimul de muncă a zilei în care salariatul a absentat – pentru salariații cu regim de muncă mai mic de 8 ore pe zi;”.</p>	<p>Articolul 86. Concedierea</p> <p>(1) <i>Concedierea</i> – desfacerea din inițiativa angajatorului a contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:</p> <p>h) absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă;</p>
<p>Articolul 95. Noțiunea de timp de muncă. Durata normală a timpului de muncă</p>	<p>Articolul 95. Noțiunea de timp de muncă. Durata normală a timpului de muncă</p>	<p>Articolul 95. Noțiunea de timp de muncă. Durata normală a timpului de muncă</p>

<p>(1) <i>Timpul de muncă</i> reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă.</p>	<p>„regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator”.</p>	<p>(1) <i>Timpul de muncă</i> reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator, cu contractul individual și cu cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă.</p>
<p>Articolul 97¹. Garanții pentru salariații cu timp de muncă parțial</p> <p>(4) În vederea facilitării transferurilor prevăzute la alin. (3), angajatorul va informa salariații despre funcțiile vacante cu normă întreagă și pe fracțiune de normă apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților și reprezentanților acestora la nivel de unitate printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia), precum și pe pagina sa web, după caz.</p>	<p>13. La articolul 97¹ alineatul (4), textul „printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia), precum și pe pagina sa web, după caz.” se substituie cu textul: „printr-un: a) anunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, ce poate fi accesat de către fiecare salariat; și/sau b) anunț public plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității, inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia.”</p>	<p>Articolul 97¹. Garanții pentru salariații cu timp de muncă parțial</p> <p>4) În vederea facilitării transferurilor prevăzute la alin. (3), angajatorul va informa salariații despre funcțiile vacante cu normă întreagă și pe fracțiune de normă apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților și reprezentanților acestora la nivel de unitate printr-un: a) anunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, ce poate fi accesat de către fiecare salariat; și/sau b) anunț public plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității, inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia.</p>
<p>Articolul 98. Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii</p> <p>(2) La unitățile unde, fiindu-se cont de specificul muncii, introducerea săptămânii de lucru de 5 zile este nerațională, se admite, ca excepție, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă și/sau regulamentul intern, a săptămânii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus.</p> <p>(4) Tipul săptămânii de lucru, regimul de muncă – durata programului de muncă (al schimbului), timpul începerii și terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare – se stabilesc prin regulamentul intern al</p>	<p>14. La articolul 98 alineatele (2) și (4), textul ”regulamentul intern al unității” se substituie cu textul ”regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator”.</p>	<p>Articolul 98. Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii</p> <p>(2) La unitățile unde, fiindu-se cont de specificul muncii, introducerea săptămânii de lucru de 5 zile este nerațională, se admite, ca excepție, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă și/sau regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator, a săptămânii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus.</p> <p>(4) Tipul săptămânii de lucru, regimul de muncă – durata programului de muncă (al schimbului), timpul începerii și terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare – se stabilesc prin regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator și prin</p>

<p>unității și prin contractul colectiv și/sau prin contractele individuale de muncă.</p> <p>Articolul 99. Evidența globală a timpului de muncă</p> <p>(2) Modul de aplicare a evidenței globale a timpului de muncă se stabilește prin regulamentul intern al unității și prin contractul colectiv de muncă, luându-se în considerare restricțiile prevăzute pentru unele profesii de convenție colective la nivel național și de acte internaționale la care Republica Moldova este parte.</p>	<p>15. La articolul 99 alineatul (2), textul „regulamentul intern al unității” se substituie cu textul „regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator”.</p>	<p>contractul colectiv și/sau prin contractele individuale de muncă.</p> <p>Articolul 99. Evidența globală a timpului de muncă</p> <p>(2) Modul de aplicare a evidenței globale a timpului de muncă se stabilește prin regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator și prin contractul colectiv de muncă, luându-se în considerare restricțiile prevăzute pentru unele profesii de convenție colective la nivel național și ramural, de legislația în vigoare și de actele internaționale la care Republica Moldova este parte.</p>
<p>Articolul 102. Durata muncii în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare</p> <p>(3) Durata concretă redusă a zilei de muncă din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare prevăzută la alin.(1) se stabilește în contractul colectiv de muncă, în regulamentul intern al unității sau în ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, emis cu consultarea prealabilă a reprezentanților salariaților.</p>	<p>16. La articolul 102 alineatul (3), textul „regulamentul intern al unității” se substituie cu textul „regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator”.</p>	<p>Articolul 102. Durata muncii în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare</p> <p>(3) Durata concretă redusă a zilei de muncă din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare prevăzută la alin.(1) se stabilește în contractul colectiv de muncă, în regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator sau în ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului, emis cu consultarea prealabilă a reprezentanților salariaților.</p>
<p>Articolul 106. Evidența timpului de muncă</p> <p>Angajatorul este obligat să țină, în modul stabilit, evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare.</p>	<p>17. Articolul 106 va avea următorul cuprins: Articolul 106. Evidența timpului de muncă</p> <p>Angajatorul este obligat să țină evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare conform modelului aprobat prin convențiile colective naționale sau să țină evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.”</p>	<p>Articolul 106. Evidența timpului de muncă</p> <p>Angajatorul este obligat să țină evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare conform modelului aprobat prin convențiile colective naționale sau să țină evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.</p>

<p>Articolul 107. Pauza de masă și repausul zilnic</p> <p>(2) Durata pauzei de masă și momentul acordării acesteia se stabilesc în regulamentul intern al unității, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă. Pauzele de masă, cu excepțiile prevăzute în regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă, nu se includ în timpul de muncă.</p>	<p>Articolul 107. Pauza de masă și repausul zilnic</p> <p>(2) Durata pauzei de masă și momentul acordării acesteia se stabilesc în regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă. Pauzele de masă, cu excepțiile prevăzute în regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă, nu se includ în timpul de muncă.</p>	<p>18. La articolul 107 alineatul (2), textul „regulamentul intern al unității” se substituie cu textul „regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator”.</p>
<p>Articolul 109. Repausul săptămânal</p> <p>(2) În cazul în care un repaus simultan pentru întregul personal al unității în zilele de sîmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau ar compromite funcționarea normală a unității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității, cu condiția ca una din zilele libere să fie duminica.</p>	<p>Articolul 109. Repausul săptămânal</p> <p>(2) În cazul în care un repaus simultan pentru întregul personal al unității în zilele de sîmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau ar compromite funcționarea normală a unității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității, cu condiția ca una din zilele libere să fie duminica.</p>	<p>19. La articolul 109 alineatul (2), textul „regulamentul intern al unității” se substituie cu textul „regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator”.</p>
<p>Articolul 114. Calcularea vechimii în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual</p> <p>(1) În vechimea în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual se includ:</p> <p>e) alte perioade de timp prevăzute de convențiile colective, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă, de regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator.</p>	<p>Articolul 114. Calcularea vechimii în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual</p> <p>(1) În vechimea în muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual se includ:</p> <p>e) alte perioade de timp prevăzute de convențiile colective, de contractul colectiv sau de cel individual de muncă, de regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator.</p>	<p>20. La articolul 114 alineatul (1), litera e) textul „regulamentul intern al unității” se substituie cu textul „regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator”.</p>
<p>Articolul 116. Programarea concediilor de odihnă anuale</p> <p>(1) Programarea concediilor de odihnă anuale pentru anul următor se face de angajator, de comun acord cu reprezentanții salariaților, cu cel puțin 2 săptămîni înainte de sfîrșitul fiecărui an calendaristic.</p> <p>(2) La programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont de dorința salariaților, cît și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității.</p>	<p>Articolul 116. Programarea concediilor de odihnă anuale</p> <p>(1) Concediile de odihnă anuale pentru anul următor pot fi programate de către angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților pînă la sfîrșitul fiecărui an calendaristic.</p> <p>(2) La programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont de dorința salariaților, cît și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității.</p>	<p>21. La articolul 116: alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Concediile de odihnă anuale pentru anul următor pot fi programate de către angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților pînă la sfîrșitul fiecărui an calendaristic.”</p>

<p>(5) Programarea concediilor de odihnă anuale este obligatorie atât pentru angajator, cât și pentru salariat. Salariatul trebuie să fie prevenit, în formă scrisă, despre data începerii concediului.</p>	<p>alineatul (5) va avea următorul cuprins: „(5) Dacă concediile de odihnă anuale au fost programate în conformitate cu prevederile alin. (1) și (2) din prezentul articol, acestea sunt obligatorii atât pentru angajator, cât și pentru salariat.”</p>	<p>(5) Dacă concediile de odihnă anuale au fost programate în conformitate cu prevederile alin. (1) și (2) din prezentul articol, acestea sunt obligatorii atât pentru angajator, cât și pentru salariat.</p>
<p>Articolul 117. Indemnizația de concediu (3) Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu.</p>	<p>22. La articolul 117, alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu, sau la o altă dată agreată de părți, dar nu mai târziu de data achitării salariului pentru luna în care a fost acordat concediu.”</p>	<p>Articolul 117. Indemnizația de concediu (3) Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu, sau la o altă dată agreată de părți, dar nu mai târziu de data achitării salariului pentru luna în care a fost acordat concediu.</p>
<p>Articolul 198. Dispoziții generale (1) <i>Regulamentul intern al unității</i> este un act juridic care se întocmește în fiecare unitate, cu consultarea reprezentanților salariaților, și se aprobă prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului.</p>	<p>23. La articolul 198, alineatul (1) va avea următorul cuprins: „(1) Regulamentul intern al unității este un act juridic opțional care, la decizia angajatorului, poate fi întocmit în fiecare unitate, cu consultarea reprezentanților salariaților, și care se aprobă prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului. Angajatorilor care întocmesc în mod benevol regulamente interne a unității li se aplică în modul corespunzător prevederile din prezentul Cod.”</p>	<p>Articolul 198. Dispoziții generale (1) Regulamentul intern al unității este un act juridic opțional care, la decizia angajatorului, poate fi întocmit în fiecare unitate, cu consultarea reprezentanților salariaților, și care se aprobă prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului. Angajatorilor care întocmesc în mod benevol regulamente interne a unității li se aplică în modul corespunzător prevederile din prezentul Cod.</p>
<p>Articolul 199. Conținutul regulamentului intern al unității (1) Regulamentul intern al unității trebuie să conțină următoarele prevederi:</p>	<p>24. La articolul 199 alineatul (1), textul „Regulamentul intern al unității trebuie să conțină” se</p>	<p>Articolul 199. Conținutul regulamentului intern al unității</p>

<p>Articolul 201. Disciplina muncii <i>Disciplina muncii</i> reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității.</p>	<p>substituie cu textul „Dacă angajatorul a întocmit Regulamentul intern al unității conform articolului 198 din prezentul Cod, acesta trebuie să conțină”.</p> <p>25. La articolul 201 textul „regulamentul intern al unității” se substituie cu textul „regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator”.</p>	<p>(1) Dacă angajatorul a întocmit Regulamentul intern al unității conform articolul 198 din prezentul Cod, acesta trebuie să conțină următoarele prevederi:</p> <p>Articolul 201. Disciplina muncii <i>Disciplina muncii</i> reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu prezentul cod, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cu cele individuale de muncă, precum și cu actele normative la nivel de unitate, inclusiv cu regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator.</p>
<p>Articolul 203. Stimulări (2) Regulamentul intern al unității, statutele și regulamentele disciplinare pot să prevadă și alte modalități de stimulare a salariaților.</p>	<p>26. La articolul 203 alineatul (2), textul „regulamentul intern al unității” se substituie cu textul „regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator”.</p>	<p>Articolul 203. Stimulări (2) Regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator, statutele și regulamentele disciplinare pot să prevadă și alte modalități de stimulare a salariaților.</p>
<p>Articolul 211². Domeniul de aplicare a evaluării performanței individuale a salariatului (2) Etapele și procedurile evaluării performanței individuale a salariatului se specifică în regulamentul intern al unității.</p>	<p>27. La articolul 211² alineatul (2), textul „regulamentul intern al unității” se substituie cu textul „regulamentul de evaluare a performanței individuale a salariatului”.</p>	<p>Articolul 211². Domeniul de aplicare a evaluării performanței individuale a salariatului (2) Etapele și procedurile evaluării performanței individuale a salariatului se specifică în regulamentul de evaluare a performanței individuale a salariatului.</p>
<p>Articolul 211⁴. Evaluarea performanței individuale a salariatului (2) Procedura de evaluare a performanței individuale va prevedea cel puțin 3 calificative de performanță distincte, corelate cu nivelul de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în conformitate cu grila stabilită în regulamentul intern al unității. (3) Calificativul „nesatisfăcător” se atribuie nivelului minim de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în conformitate cu prevederile regulamentulului intern al unității.</p>	<p>28. La articolul 211⁴: alineatele (2) și (4) textul „regulamentul intern al unității” se substituie cu textul „regulamentul de evaluare a performanței individuale a salariatului”; alineatul (3) textul „regulamentul intern al unității” se substituie cu textul „regulamentul de evaluare a</p>	<p>Articolul 211⁴. Evaluarea performanței individuale a salariatului (2) Procedura de evaluare a performanței individuale va prevedea cel puțin 3 calificative de performanță distincte, corelate cu nivelul de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în conformitate cu grila stabilită în regulamentul de evaluare a performanței individuale a salariatului. (3) Calificativul „nesatisfăcător” se atribuie nivelului minim de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în</p>

<p>(4) Evaluarea performanței individuale este o procedură care se realizează periodic, periodicitatea desfășurării acesteia fiind stabilită în regulamentul intern al unității. Evaluarea se va desfășura nu mai des decât o dată la 3 luni, iar durata totală a procedurii de evaluare nu va depăși o lună de la data inițierii acesteia până la data aducerii la cunoștința salariatului a rezultatelor evaluării.</p> <p>Articolul 292². Principiile organizării muncii la distanță</p> <p>(2) Particularitățile privind munca la distanță pot fi prevăzute în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității ori în alt act normativ la nivel de unitate.</p>	<p>performanței individuale a salariatului”.</p> <p>29. La articolul 292² alineatul (2), textul „regulamentul intern al unității” se substituie cu textul „regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator”.</p>	<p>conformitate cu prevederile regulamentului de evaluare a performanței individuale a salariatului.</p> <p>(4) Evaluarea performanței individuale este o procedură care se realizează periodic, periodicitatea desfășurării acesteia fiind stabilită în regulamentul de evaluare a performanței individuale a salariatului. Evaluarea se va desfășura nu mai des decât o dată la 3 luni, iar durata totală a procedurii de evaluare nu va depăși o lună de la data inițierii acesteia până la data aducerii la cunoștința salariatului a rezultatelor evaluării.</p> <p>Articolul 292². Principiile organizării muncii la distanță</p> <p>(2) Particularitățile privind munca la distanță pot fi prevăzute în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern al unității dacă este elaborat și aprobat de angajator ori în alt act normativ la nivel de unitate.</p>
<p>Codul de executare al Republicii Moldova nr. 443/2004</p> <p>Articolul 22. Drepturile și obligațiile executorului judecătoresc</p> <p>(1) Executorul judecătoresc este în drept:</p> <p>c) să solicite și să primească gratuit pe suport de hârtie și în regim on-line din partea autorităților publice centrale și locale, a instituțiilor (inclusiv financiare), din partea altor organizații (indiferent de tipul de proprietate și de forma juridică de organizare) deținătoare de registre de stat și de informații relevante pentru procedura de executare orice informație care ar permite identificarea debitorului, a patrimoniului său și a locului aflării lor, dacă nu are acces la sistemul informațional ce conține informația respectivă;</p> <p>r) să solicite instituției bancare informații despre soldul sumei din contul debitorului, existent sumei din contul debitorului, existent la momentul recepționării solicitării, cu eliberarea imediată și necondiționată a unui extras bancar și comunicat informativ;</p> <p>s) să primească informația de la instituțiile bancare privind operațiunile efectuate la conturile efectuate de la debitorului, procedura și modul de înregistrare a executorii judecătorești, precum și informații din registrele accesului persoanelor la celulele (safeurile) metalice închiriate de debitor și soțul/soția acestuia;</p>	<p>Art. V. Codul de executare al Republicii Moldova nr. 443/2004 (republicat în Monitorul Oficial al R. Moldova nr.214-220/704 din 05.11.2010) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:</p> <p>La articolul 22, alin. (1):</p> <p>la litera c), după cuvintele „pe suport de hârtie” se completează cu textul „sau în document electronic”;</p> <p>la litera r), după cuvintele „să solicite” se completează cu textul „în document electronic”;</p> <p>la litera s), după cuvintele „să primească” se completează cu textul „în document electronic”;</p> <p>la litera ș), după cuvântul „informeze” se completează cu textul ”în document electronic”.</p>	<p>Codul de executare al Republicii Moldova nr. 443/2004</p> <p>Articolul 22. Drepturile și obligațiile executorului judecătoresc</p> <p>(1) Executorul judecătoresc este în drept:</p> <p>c) să solicite și să primească gratuit pe suport de hârtie sau în document electronic și în regim on-line din partea autorităților publice centrale și locale, a instituțiilor (inclusiv financiare), din partea altor organizații (indiferent de tipul de proprietate și de forma juridică de organizare) deținătoare de registre de stat și de informații relevante pentru procedura de executare orice informație care ar permite identificarea debitorului, a patrimoniului său și a locului aflării lor, dacă nu are acces la sistemul informațional ce conține informația respectivă;</p> <p>r) să solicite în document electronic instituției bancare informații despre soldul sumei din contul debitorului, existent la momentul recepționării solicitării, cu eliberarea imediată și necondiționată a unui extras bancar și comunicat informativ;</p> <p>s) să primească în document electronic informația de la instituțiile bancare privind operațiunile efectuate la conturile bancare ale debitorului, procedura și modul de înregistrare a actelor parvenite de la executorii judecătorești, precum și informații din registrele accesului persoanelor la celulele (safeurile) metalice închiriate de debitor și soțul/soția acestuia;</p>

<p>ș) să oblige instituțiile bancare să îl informeze despre deschiderea în viitor a unor conturi bancare de către debitor;</p>	<p>ș) să oblige instituțiile bancare să îl informeze în document electronic despre deschiderea în viitor a unor conturi bancare de către debitor;</p>	<p>ș) să oblige instituțiile bancare să îl informeze în document electronic despre deschiderea în viitor a unor conturi bancare de către debitor;</p>																																				
<p>Legea nr. 221/2007 privind activitatea sanitară veterinară Articolul 18. Autorizarea/înregistrarea sanitară veterinară a activităților agenților economici (2) Pentru obținerea autorizației sanitare veterinare, agenții economici depun o cerere la subdiviziunile teritoriale pentru siguranța alimentelor, conform modelului din anexa nr.2, la care anexează copile următoarelor documente: a) actul ce confirmă înregistrarea activității de întreprinzător în Republica Moldova; b) actul ce confirmă dreptul de proprietate sau dreptul de folosință asupra spațiului; c) contractul de angajare/prestare servicii încheiat cu un medic veterinar.</p>	<p>Art. VI. – Legea nr. 221/2007 privind activitatea sanitară veterinară (republicată în Monitorul Oficial al R. Moldova nr. 13-20/10 din 22.01.2021) cu modificările ulterioare, se completează după cum urmează: 1. La articolul 18, alineatul (2), după cuvintele „agenții economici” se introduc cuvintele ”sau autoritatea administrației publice locale, în cazul alin.(5) și (6) al art. 16 din Legea nr. 231/2010 cu privire la comerțul interior”;</p>	<p>Legea nr. 221/2007 privind activitatea sanitară veterinară Articolul 18. Autorizarea/înregistrarea sanitară veterinară a activităților agenților economici (2) Pentru obținerea autorizației sanitare veterinare, agenții economici depun o cerere la subdiviziunile teritoriale pentru siguranța alimentelor, conform modelului din anexa nr.2, la care anexează copile următoarelor documente: a) actul ce confirmă înregistrarea activității de întreprinzător în Republica Moldova; b) actul ce confirmă dreptul de proprietate sau dreptul de folosință asupra spațiului; c) contractul de angajare/prestare servicii încheiat cu un medic veterinar.</p>																																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">5. Activități din domeniul siguranței alimentelor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5.1</td> <td>Abator/unitate de producere a cărnii</td> </tr> <tr> <td>5.1.1</td> <td>Unitate de sacrificare</td> </tr> <tr> <td>5.1.2</td> <td>Unitate de manipulare a vânatului</td> </tr> <tr> <td>5.1.3</td> <td>Secție de tranșare a cărnii</td> </tr> <tr> <td>5.2</td> <td>Unitate pentru prelucrarea cărnii și a subproduselor din carne</td> </tr> <tr> <td>5.2.1</td> <td>Unitate de producere a conservelor din carne</td> </tr> <tr> <td>5.2.2</td> <td>Unitate de producere/procesare a salamurilor crude/uscate</td> </tr> <tr> <td>5.2.3</td> <td>Unitate de fabricare a semipreparatelor și preparatelor culinare din carne și a amestecurilor din carne</td> </tr> </tbody> </table>	5. Activități din domeniul siguranței alimentelor		5.1	Abator/unitate de producere a cărnii	5.1.1	Unitate de sacrificare	5.1.2	Unitate de manipulare a vânatului	5.1.3	Secție de tranșare a cărnii	5.2	Unitate pentru prelucrarea cărnii și a subproduselor din carne	5.2.1	Unitate de producere a conservelor din carne	5.2.2	Unitate de producere/procesare a salamurilor crude/uscate	5.2.3	Unitate de fabricare a semipreparatelor și preparatelor culinare din carne și a amestecurilor din carne	<p>2. Punctul 5 al părții I din anexa nr. 6 se completează cu subpunctul 5.8¹ cu următorul cuprins: ”5.8¹ Unitate de comerț, care practică cel puțin una din activități: Comerțul cu ridicata al animalelor vii; Comerțul cu ridicata al blămurilor, pieilor brute și al pielilor prelucrate; Comerțul cu ridicata al cărnii și produselor din carne; Comerțul cu ridicata al produselor lactate, ouălor, uleiurilor și al grăsimilor comestibile; Comerțul cu ridicata specializat al altor alimente, inclusiv al peștelui, crustaceelor și al moluștelor;</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">5. Activități din domeniul siguranței alimentelor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5.1</td> <td>Abator/unitate de producere a cărnii</td> </tr> <tr> <td>5.1.1</td> <td>Unitate de sacrificare</td> </tr> <tr> <td>5.1.2</td> <td>Unitate de manipulare a vânatului</td> </tr> <tr> <td>5.1.3</td> <td>Secție de tranșare a cărnii</td> </tr> <tr> <td>5.2</td> <td>Unitate pentru prelucrarea cărnii și a subproduselor din carne</td> </tr> <tr> <td>5.2.1</td> <td>Unitate de producere a conservelor din carne</td> </tr> <tr> <td>5.2.2</td> <td>Unitate de producere/procesare a salamurilor crude/uscate</td> </tr> <tr> <td>5.2.3</td> <td>Unitate de fabricare a semipreparatelor și preparatelor culinare din carne și a amestecurilor din carne</td> </tr> </tbody> </table>	5. Activități din domeniul siguranței alimentelor		5.1	Abator/unitate de producere a cărnii	5.1.1	Unitate de sacrificare	5.1.2	Unitate de manipulare a vânatului	5.1.3	Secție de tranșare a cărnii	5.2	Unitate pentru prelucrarea cărnii și a subproduselor din carne	5.2.1	Unitate de producere a conservelor din carne	5.2.2	Unitate de producere/procesare a salamurilor crude/uscate	5.2.3	Unitate de fabricare a semipreparatelor și preparatelor culinare din carne și a amestecurilor din carne
5. Activități din domeniul siguranței alimentelor																																						
5.1	Abator/unitate de producere a cărnii																																					
5.1.1	Unitate de sacrificare																																					
5.1.2	Unitate de manipulare a vânatului																																					
5.1.3	Secție de tranșare a cărnii																																					
5.2	Unitate pentru prelucrarea cărnii și a subproduselor din carne																																					
5.2.1	Unitate de producere a conservelor din carne																																					
5.2.2	Unitate de producere/procesare a salamurilor crude/uscate																																					
5.2.3	Unitate de fabricare a semipreparatelor și preparatelor culinare din carne și a amestecurilor din carne																																					
5. Activități din domeniul siguranței alimentelor																																						
5.1	Abator/unitate de producere a cărnii																																					
5.1.1	Unitate de sacrificare																																					
5.1.2	Unitate de manipulare a vânatului																																					
5.1.3	Secție de tranșare a cărnii																																					
5.2	Unitate pentru prelucrarea cărnii și a subproduselor din carne																																					
5.2.1	Unitate de producere a conservelor din carne																																					
5.2.2	Unitate de producere/procesare a salamurilor crude/uscate																																					
5.2.3	Unitate de fabricare a semipreparatelor și preparatelor culinare din carne și a amestecurilor din carne																																					

5.3	Unitate de procesare a ouălor și de fabricare a produselor din ouă	Unitate de procesare a ouălor și de fabricare a produselor din ouă	5.3	Unitate de procesare a ouălor și de fabricare a produselor din ouă
5.3.1	Unitate de colectare, marcare și ambalare a ouălor	Unitate de colectare, marcare și ambalare a ouălor	5.3.1	Unitate de colectare, marcare și ambalare a ouălor
5.4	Unitate de producere, prelucrare, depozitare și comercializare a produselor piscicole	Unitate de producere, prelucrare, depozitare și comercializare a produselor piscicole	5.4	Unitate de producere, prelucrare, depozitare și comercializare a produselor piscicole
5.4.1	Unitate de colectare a peștelui	Unitate de colectare a peștelui	5.4.1	Unitate de colectare a peștelui
5.4.2	Ambarcațiune de pescuit	Ambarcațiune de pescuit	5.4.2	Ambarcațiune de pescuit
5.5	Fabrică de produse lactate	Fabrică de produse lactate	5.5	Fabrică de produse lactate
5.5.1	Unitate de procesare a laptelui	Unitate de procesare a laptelui	5.5.1	Unitate de procesare a laptelui
5.5.2	Centru de colectare și depozitare a laptelui	Centru de colectare și depozitare a laptelui	5.5.2	Centru de colectare și depozitare a laptelui
5.6	Unitate de colectare și procesare a mierii de albine și a altor produse apicole	Unitate de colectare și procesare a mierii de albine și a altor produse apicole	5.6	Unitate de colectare și procesare a mierii de albine și a altor produse apicole
5.7	Depozit de produse alimentare	Depozit de produse alimentare	5.7	Depozit de produse alimentare
5.7.1	Depozit frigorific pentru produse de origine animală	Depozit frigorific pentru produse de origine animală	5.7.1	Depozit frigorific pentru produse de origine animală
5.7.2	Centru de ambalare a produselor alimentare	Centru de ambalare a produselor alimentare	5.7.2	Centru de ambalare a produselor alimentare
5.7.3	Piață agroalimentară	Piață agroalimentară	5.7.3	Piață agroalimentară
5.8	Unitate de alimentație publică	Unitate de alimentație publică	5.8	Unitate de alimentație publică
5.8.1	Centru de alimentație publică	Centru de alimentație publică	5.8.1	Centru de alimentație publică
5.8.2	Unitate de catering	Unitate de catering	5.8.2	Unitate de catering
5.8.3	Secție culinară	Secție culinară	5.8.3	Secție culinară
5.9	Unitate de transport destinată transportării produselor alimentare	Unitate de comerț, care practică cel puțin una din activități: Comerțul cu ridicata al animalelor vii; Comerțul cu ridicata al blănușilor, pieilor brute și al pieilor prelucrate; Comerțul cu ridicata al cărnii și produselor din carne; Comerțul cu ridicata al produselor lactate, ouălor, uleiurilor și al grăsimilor comestibile;	5.8 ¹	Unitate de comerț, care practică cel puțin una din activități: Comerțul cu ridicata al animalelor vii; Comerțul cu ridicata al blănușilor, pieilor brute și al pieilor prelucrate; Comerțul cu ridicata al cărnii și produselor din carne; Comerțul cu ridicata al produselor lactate, ouălor, uleiurilor și al grăsimilor comestibile;
Comerțul cu amănuntul al animalelor vii; Comerțul cu amănuntul al pieilor brute și al pieilor prelucrate; Comerțul cu amănuntul al cărnii și al produselor din carne; Comerțul cu amănuntul al laptelui și al produselor lactate, ouălor, uleiurilor și grăsimilor comestibile; Comerțul cu amănuntul al peștelui și produselor din pește; Comerțul cu amănuntul al altor produse alimentare de origine animală și vegetală.”				

		<p>Comerțul cu ridicata specializat al altor alimente, inclusiv al peștelui, crustaceelor și al moluștelor;</p> <p>Comerțul cu amănuntul al animalelor vii;</p> <p>Comerțul cu amănuntul al pieilor brute și al pieilor prelucrate;</p> <p>Comerțul cu amănuntul al cărnii și al produselor din carne;</p> <p>Comerțul cu amănuntul al laptelui și al produselor lactate, ouălor, uleiurilor și grăsimilor comestibile;</p> <p>Comerțul cu amănuntul al peștelui și produselor din pește;</p> <p>Comerțul cu amănuntul al altor produse alimentare de origine animală și vegetală.</p>	<p>5.9</p> <p>Unitate de transport destinată transportării produselor alimentare</p>
<p>Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008</p> <p>Articolul 46¹. Planul de remediere</p> <p>(2) Planul de remediere este întocmit și anexat de către agentul constataitor la procesul-verbal cu privire la contravenția prin care s-a constatat contravenția în rezultatul controlului de către organele abilitate cu funcții de control, conform Legii nr.131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător.</p>	<p>Art. VII. – Codul contravențional al Republicii Moldova nr.218/2008 (republicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr.78-84, art.100), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:</p> <p>1. Articolul 46¹ alineatul (2) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Planul de remediere este întocmit și anexat de către agentul constataitor la procesul-verbal cu privire la contravenția prin care s-a constatat contravenția. În cazul în care s-a constatat în rezultatul controlului de stat efectuat de către organele abilitate cu funcții de control, conform Legii nr. 131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător, planul de remediere se include în</p>	<p>Codul contravențional al Republicii Moldova nr. 218/2008</p> <p>Articolul 46¹. Planul de remediere</p> <p>(2) Planul de remediere este întocmit și anexat de către agentul constataitor la procesul-verbal cu privire la contravenția prin care s-a constatat contravenția. În cazul în care contravenția s-a constatat în rezultatul controlului de stat efectuat de către organele abilitate cu funcții de control, conform Legii nr. 131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător, planul de remediere se include în procesul-verbal de control sau se anexează la acesta.</p>	

<p>Articolul 366. Neîndeplinirea îndatoririlor privind evidența militară</p> <p>(2) Ne reprezentarea de către persoanele cu funcții de răspundere ale autorităților publice, instituțiilor publice, agențiilor economice, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, a datelor privind evidența militară și a modificărilor survenite la acestea cu privire la recruți, militari și rezerviști se sancționează cu amendă de la 42 la 90 de unități convenționale.</p> <p>Articolul 440. Procesul de constatare a faptei contravenționale și atribuțiile agentului constator</p> <p>(4²) Constatarea faptei contravenționale și începerea procesului contravențional în cadrul controlului de stat asupra activității de întreprinzător sau în urma acestuia de către agentul constator care are atribuții de organ de control conform Legii nr.131 din 8 iunie 2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător se efectuează în limitele stabilite la art.5¹ din legea menționată.</p>	<p>procesul-verbal de control sau se anexează la acesta.”</p> <p>2. La articolul 366 alineatul (2) textul „agențiilor economice, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare” se exclude.</p> <p>3. La articolul 440 alineatul (4²) textul „la art. 5¹” se substituie cu textul „la art.4 alin.(10) și art. 5¹”.</p>	<p>Articolul 366. Neîndeplinirea îndatoririlor privind evidența militară</p> <p>(2) Ne reprezentarea de către persoanele cu funcții de răspundere ale autorităților publice, instituțiilor publice, organelor administrativ-militare, în modul stabilit de legislație, a datelor privind evidența militară și a modificărilor survenite la acestea cu privire la recruți, militari și rezerviști se sancționează cu amendă de la 42 la 90 de unități convenționale.</p> <p>Articolul 440. Procesul de constatare a faptei contravenționale și atribuțiile agentului constator</p> <p>(4²) Constatarea faptei contravenționale și începerea procesului contravențional în cadrul controlului de stat asupra activității de întreprinzător sau în urma acestuia de către agentul constator care are atribuții de organ de control conform Legii nr.131 din 8 iunie 2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător se efectuează în limitele stabilite la art.4 alin. (10) și art.5¹ din legea menționată.</p>
<p>Legea nr.10/2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice</p> <p>Articolul 49. Examenle medicale profilactice</p> <p>(2) Lista profesiorilor și a factorilor de producție nocivi, a examenelor medicale la angajare și examene periodice, se aprobă de către Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale.</p>	<p>Art. VIII. – Articolul 49 din Legea nr.10/2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2009, nr.67, art.183), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:</p> <p>alineatul (2) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(2) Lista profesiorilor și a factorilor de producție nocivi, a lucrărilor cu risc sporit pentru apariția și răspândirea bolilor transmisibile, procedura și periodicitatea</p>	<p>Legea nr.10/2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice</p> <p>Articolul 49. Examenle medicale profilactice</p> <p>(2) Lista profesiorilor și a factorilor de producție nocivi, a lucrărilor cu risc sporit pentru apariția și răspândirea bolilor transmisibile, procedura și periodicitatea desfășurării examenelor medicale se stabilesc de Guvern.</p>

<p>(5) Rezultatele examenelor medicale se înscriu în fișele medicale individuale, confirmându-se admiterea la lucru, în modul stabilit de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale.</p>	<p>desfășurării examenelor medicale se stabilesc de Guvern.”;</p> <p>alineatul (5) va avea următorul cuprins:</p> <p>”(5) Rezultatele examenelor medicale la angajare și examenelor periodice sunt confirmate printr-un act eliberat de instituțiile medicale publice sau private, în modul și după modelul stabilit de Guvern.”;</p> <p>se completează cu alineatele (6) și (7) cu următorul cuprins:</p> <p>”(6) Efectuarea examenelor medicale la angajare și examenelor periodice în scopul prevenirii apariției și răspândirii bolilor transmisibile se realizează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală primară, încadrați în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, costurile fiind acoperite din fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală (FAOAM).</p> <p>(7) Efectuarea examenelor medicale la angajare și examenelor periodice în scopul prevenirii bolilor profesionale se realizează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală, costurile fiind acoperite de către angajator”.</p>	<p>(5) Rezultatele examenelor medicale la angajare și examenelor periodice sunt confirmate printr-un act eliberat de instituțiile medicale publice sau private, în modul și după modelul stabilit de Guvern.</p> <p>(6) Efectuarea examenelor medicale la angajare și examenelor periodice în scopul prevenirii apariției și răspândirii bolilor transmisibile se realizează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală primară, încadrați în sistemul asigurării obligatorii de asistență medicală, costurile fiind acoperite din fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală (FAOAM).</p> <p>(7) Efectuarea examenelor medicale la angajare și examenelor periodice în scopul prevenirii bolilor profesionale se realizează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală, costurile fiind acoperite de către angajator.</p>	<p>Legea nr. 231/2010 cu privire la comerțul interior</p>	<p>Art. IX. – Legea nr. 231/2010 cu privire la comerțul interior (publicată în Monitorul Oficial al R. Moldova nr.230-237/262 din 01.10.2021), cu modificările</p>	<p>Legea nr. 231/2010 cu privire la comerțul interior</p>
---	--	--	--	---	--

<p>Articolul 14. Notificarea activității de comerț</p> <p>(7) Alte date din notificare, care nu sunt prevăzute la alin.(6), se indică corespunzător activității de comerț, produselor comercializate sau serviciilor prestate, tipului unității comerciale și proprietății asupra terenului de amplasare a unității comerciale. Activitățile de comerț prevăzute în anexele nr.3 și nr.4 se indică în notificare și în cazul în care nu constituie activitatea principală a comerciantului.</p>	<p>ulterioare, se modifică după cum urmează:</p> <p>1. La articolul 14, alin. (7) cuvintele „anexele nr.3 și 4” se substituie cu cuvintele „subpunctele 5.8 (5.8.1, 5.8.2, 5.8.3), 5.8’, punctul 5, partea I și subpunctele 3.3, 3.4, punctul 3, partea II din anexa nr.6 al Legii nr.221/2007 privind activitatea sanitară veterinară și anexa nr.4”;</p>	<p>Articolul 14. Notificarea activității de comerț</p> <p>(7) Alte date din notificare, care nu sunt prevăzute la alin.(6), se indică corespunzător activității de comerț, produselor comercializate sau serviciilor prestate, tipului unității comerciale și proprietății asupra terenului de amplasare a unității comerciale. Activitățile de comerț prevăzute în anexele nr.3 și nr.4 se indică în notificare și în cazul în care nu constituie activitatea principală a comerciantului.</p>
<p>Articolul 16. Recepționarea notificării</p> <p>(5) Autoritatea administrației publice locale depune cererea pentru eliberarea actului permisiv lipsă aferent activităților stabilite în subpunctele 5.8 (5.8.1, 5.8.2, 5.8.3), 5.8’, punctul 5, partea I și subpunctele 3.3, 3.4, punctul 3, partea II din anexa nr.6 al Legii nr.221/2007 privind activitatea sanitară veterinară și anexa nr.4 prin intermediul resursei informaționale în domeniul comerțului în următoarele cazuri:</p> <p>a) bifării opțiunii respective de către deponent în resursa informațională în domeniul comerțului, la depunerea notificării on-line;</p> <p>b) solicitării înscrise în rubrica „Anexe” a notificării, certificată cu semnătura olografă a deponentului, la depunerea notificării la ghișeu.</p>	<p>2. La articolul 16, alin. (5) cuvintele „anexele nr.3 sau nr. 4” se substituie cu cuvintele „subpunctele 5.8 (5.8.1, 5.8.2, 5.8.3), 5.8’, punctul 5, partea I și subpunctele 3.3, 3.4, punctul 3, partea II din anexa nr.6 al Legii nr. 221/2007 privind activitatea sanitară veterinară și anexa nr.4”;</p>	<p>Articolul 16. Recepționarea notificării</p> <p>(5) Autoritatea administrației publice locale depune cererea pentru eliberarea actului permisiv lipsă aferent activităților stabilite în anexele nr.3 sau nr.4 prin intermediul resursei informaționale în domeniul comerțului în următoarele cazuri:</p> <p>a) bifării opțiunii respective de către deponent în resursa informațională în domeniul comerțului, la depunerea notificării on-line;</p> <p>b) solicitării înscrise în rubrica „Anexe” a notificării, certificată cu semnătura olografă a deponentului, la depunerea notificării la ghișeu.</p>
<p>Articolul 17. Verificarea corectitudinii datelor și respectării cerințelor de desfășurare a activităților de comerț</p> <p>(5) Informația privind o nouă notificare (cu anexarea notificării de inițiere sau de modificare, după caz) se remite prin intermediul resursei informaționale în domeniul comerțului către Agenția pentru Supraveghere Tehnică în toate cazurile, către Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor în cazul în care comerciantul desfășoară activități stabilite în subpunctele 5.8 (5.8.1, 5.8.2, 5.8.3), 5.8’, punctul 5, partea I și subpunctele 3.3, 3.4, punctul 3, partea II din anexa nr.6 al Legii nr. 221/2007 privind activitatea sanitară veterinară și către</p>	<p>3. La articolul 17, alin. (5) cuvintele „anexa nr.3” se substituie cu cuvintele „subpunctele 5.8 (5.8.1, 5.8.2, 5.8.3), 5.8’, punctul 5, partea I și subpunctele 3.3, 3.4, punctul 3, partea II din anexa nr.6 al Legii nr.221/2007 privind activitatea sanitară veterinară”;</p>	<p>Articolul 17. Verificarea corectitudinii datelor și respectării cerințelor de desfășurare a activităților de comerț</p> <p>(5) Informația privind o nouă notificare (cu anexarea notificării de inițiere sau de modificare, după caz) se remite prin intermediul resursei informaționale în domeniul comerțului către Agenția pentru Supraveghere Tehnică în toate cazurile, către Agenția Națională pentru Siguranța Alimentelor în cazul în care comerciantul desfășoară activități stabilite în anexa nr.3 și către Agenția Națională pentru Sănătate Publică în cazul în care comerciantul desfășoară activități stabilite în anexa nr.4.</p>

<p>Articolul 21⁴. Cerințe de pregătire profesională și sănătate stabilite în cadrul unităților comerciale ce desfășoară activități stabilite în anexele nr.3 și nr.4 vor fi angajate doar persoane ce dispun de certificat medical privind starea sănătății, eliberat de instituțiile medico-sanitare publice sau private.</p>	<p>4. La articolul 21⁴: alineatul (4) va avea următorul cuprins: ””(4) Cerințe și condiții pentru examene medicale la angajare și examene periodice pentru angajații unităților comerciale se aplică în conformitate cu prevederile Legii nr. 10/2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice””;</p>	<p>Agencia Națională pentru Sănătate Publică în cazul în care comerciantul desfășoară activități stabilite în anexa nr.4.</p> <p>Articolul 21⁴. Cerințe de pregătire profesională și sănătate (4) Cerințe și condiții pentru examene medicale la angajare și examene periodice pentru angajații unităților comerciale se aplică în conformitate cu prevederile Legii nr. 10/2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice.</p>								
<p>(5) Persoanele angajate în unitățile comerciale ce desfășoară activități stabilite în anexele nr.3 și nr.4 vor fi supuse examenului medical privind starea sănătății de către instituțiile medico-sanitare publice sau private conform periodicității stabilite prin hotărâre de Guvern.</p>	<p>alineatul (5) se abrogă.</p>	<p>(5) exclus.</p>								
<p>Anexa nr.3</p> <p>LISTA de activități ale unităților comerciale supuse autorizării sanitar-veterinare sau înregistrării de către Agencia Națională pentru Siguranța Alimentelor</p>	<p>Anexa nr.3 se abrogă.</p>	<p>---</p>								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Clasa CAEM Rev.2</th> <th>Denumirea activității</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>46.23</td> <td>Comerțul cu ridicata al animalelor vii</td> </tr> <tr> <td>46.24</td> <td>Comerțul cu ridicata al blănurilor, pieilor brute și al pieilor prelucrate</td> </tr> <tr> <td>46.32</td> <td>Comerțul cu ridicata al cămii și produselor din carne</td> </tr> </tbody> </table>	Clasa CAEM Rev.2	Denumirea activității	46.23	Comerțul cu ridicata al animalelor vii	46.24	Comerțul cu ridicata al blănurilor, pieilor brute și al pieilor prelucrate	46.32	Comerțul cu ridicata al cămii și produselor din carne		
Clasa CAEM Rev.2	Denumirea activității									
46.23	Comerțul cu ridicata al animalelor vii									
46.24	Comerțul cu ridicata al blănurilor, pieilor brute și al pieilor prelucrate									
46.32	Comerțul cu ridicata al cămii și produselor din carne									

46.33	Comerțul cu ridicata al produselor lactate, ouălor, uleiurilor și al grăsimilor comestibile
46.38	Comerțul cu ridicata specializat al altor alimente, inclusiv al peștelui, crustaceelor și al moluștelor
-	Comerțul cu ridicata al mierii și al produselor apicole
-	Comerțul cu ridicata al subproduselor de origine animală nedestinate consumului uman
-	Comerțul cu ridicata al produselor farmaceutice de uz veterinar
-	Comerțul cu ridicata al hranei pentru animale
-	Comerțul cu amănuntul al animalelor vii
-	Comerțul cu amănuntul al pieilor brute și al pieilor prelucrate
-	Comerțul cu amănuntul al cărnii și al produselor din carne
-	Comerțul cu amănuntul al laptelui și al produselor lactate, ouălor, uleiurilor și grăsimilor comestibile
-	Comerțul cu amănuntul al peștelui și produselor din pește
-	Comerțul cu amănuntul al mierii și produselor apicole
-	Comerțul cu amănuntul al altor produse alimentare de origine animală și vegetală
-	Comerțul cu amănuntul al produselor farmaceutice de uz veterinar
-	Comerțul cu amănuntul al hranei pentru animale
-	Serviciile unităților de alimentație publică

<p>Legea nr.131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător</p> <p>Articolul 4. Prevederi generale privind controalele (1⁴) În cazul efectuării controlului prin solicitare directă de la persoana controlată a documentației și a altei informații, aceasta, în termen de 5 zile lucrătoare de la data recepționării solicitării motivate, este obligată să prezinte organului de control informația și documentele specificate în solicitare.</p> <p>Articolul 4. Prevederi generale privind controalele (1⁴) În cazul efectuării controlului prin solicitare directă de la persoana controlată a documentației și a altei informații, aceasta, în termen de 5 zile lucrătoare de la data recepționării solicitării motivate, este obligată să prezinte organului de control informația și documentele specificate în solicitare.</p>	<p>Art. X – Legea nr.131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr.181-184, art.595) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:</p> <p>1. Articolul 4:</p> <p>alineatul (1⁴) propoziția „Neprezentarea informației solicitate constituie temei pentru inițierea, în termen de 10 zile lucrătoare, a unui control la fața locului” se exclude;</p> <p>la alineatul (10) cuvântul „planificate” se exclude și cuvintele „încălcări foarte grave în sensul prezentei legi” se substituie cu cuvintele „indici de infrațiune sau când persoana controlată comite aceeași încălcare gravă sau foarte gravă de două și mai multe ori”;</p> <p>2. Articolul 18 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:</p> <p>„(3) La delegația de control se anexează obligatoriu listele de verificare în temeiul cărora se va desfășura controlul în cauză.”</p>	<p>Legea nr.131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător</p> <p>Articolul 4. Prevederi generale privind controalele (1⁴) În cazul efectuării controlului prin solicitare directă de la persoana controlată a documentației și a altei informații, aceasta, în termen de 5 zile lucrătoare de la data recepționării solicitării motivate, este obligată să prezinte organului de control informația și documentele specificate în solicitare. Neprezentarea informației solicitate constituie temei pentru inițierea, în termen de 10 zile lucrătoare, a unui control la fața locului.</p> <p>(10) Controalele planificate efectuate pe parcursul primilor 3 ani de activitate de la data înregistrării de stat a persoanei care practică activitate de întreprinzător au caracter consultativ și nu se vor solda cu sancțiuni sau măsuri restrictive, cu excepția cazurilor când în cadrul controlului se depistează încălcări foarte grave în sensul prezentei legi.</p> <p>Articolul 18. Notificarea delegației de control (1) Organul de control va expedia persoanei supuse controlului un exemplar al delegației de control astfel încât între momentul primirii efective a exemplarului și momentul începerii controlului să treacă cel puțin 5 zile lucrătoare, dar nu mai mult de 15 zile lucrătoare. Delegația de control se comunică persoanei supuse controlului prin orice modalitate care permite organului de control confirmarea recepționării de către persoana respectivă. Comunicarea la adresa electronică indicată a persoanei controlate și recepționarea delegației de control în format electronic, semnată cu semnătură electronică avansată calificată, se consideră comunicare la sediul acesteia.</p>
<p>(10) Controalele efectuate pe parcursul primilor 3 ani de activitate de la data înregistrării de stat a persoanei care practică activitate de întreprinzător au caracter consultativ și nu se vor solda cu sancțiuni sau măsuri restrictive, cu excepția cazurilor când în cadrul controlului se depistează indici de infrațiune sau când persoana controlată comite aceeași încălcare gravă sau foarte gravă de două și mai multe ori.</p>		<p>Articolul 18. Notificarea delegației de control (1) Organul de control va expedia persoanei supuse controlului un exemplar al delegației de control astfel încât între momentul primirii efective a exemplarului și momentul începerii controlului să treacă cel puțin 5 zile lucrătoare, dar nu mai mult de 15 zile lucrătoare. Delegația de control se comunică persoanei supuse controlului prin orice modalitate care permite organului de control confirmarea recepționării de către persoana respectivă. Comunicarea la adresa electronică indicată a persoanei controlate și recepționarea delegației de control în format electronic, semnată cu semnătură electronică avansată calificată, se consideră comunicare la sediul acesteia. (2) Termenul prevăzut la alin. (1) nu se aplică în cazul în care există temeiuri pentru efectuarea unui control inopinat,</p>

<p>(2) Termenul prevăzut la alin. (1) nu se aplică în cazul în care există temeiuri pentru efectuarea unui control inopinat, conform art.19. În acest caz, un exemplar al delegației de control, semnată de persoana responsabilă a organului de control, se înmânează, contra semnătură, persoanei care urmează a fi supusă controlului la începutul controlului.</p>	<p>3. La articolul 21 alineatul (1) litera f) după cuvintele „delegației de control” se completează cu cuvintele „iar în cazul controlului inopinat, și a notei de motivare”.</p>	<p>conform art.19. În acest caz, un exemplar al delegației de control, semnată de persoana responsabilă a organului de control, se înmânează, contra semnătură, persoanei care urmează a fi supusă controlului la începutul controlului. (3) La delegația de control se anexează obligatoriu listele de verificare în temeiul cărora se va desfășura controlul în cauză.</p>
<p>Articolul 21. Dreptul de a începe controlul (1) Inspectorul are dreptul să înceapă controlul conform procedurii stabilite de prezenta lege doar în cazul când sînt întrunite cumulativ următoarele condiții: f) înregistrarea delegației de control în Registrul de stat al controalelor.</p>	<p>3. La articolul 21 alineatul (1) litera f) după cuvintele „delegației de control” se completează cu cuvintele „iar în cazul controlului inopinat, și a notei de motivare”.</p>	<p>Articolul 21. Dreptul de a începe controlul (1) Inspectorul are dreptul să înceapă controlul conform procedurii stabilite de prezenta lege doar în cazul când sînt întrunite cumulativ următoarele condiții: f) înregistrarea delegației de control iar în cazul controlului inopinat, și a notei de motivare în Registrul de stat al controalelor.</p>
<p>Articolul 25. Drepturile persoanei supuse controlului în procesul efectuării controlului, persoana supusă controlului este în drept: a) să verifice delegația de control și să ia cunoștință de legitimația de serviciu a inspectorului; b) să fie informată referitor la drepturile și obligațiile sale;</p>	<p>4. Articolul 25 se completează cu litera k) cu următorul cuprins: „k) să documenteze acțiunile inspectorilor și a persoanelor care îi însoțesc în interes de serviciu prin proba cu martori și/sau prin intermediul altor mijloace corespunzătoare, cum ar fi mijloace foto, video, audio etc. Prelucrarea datelor cu caracter personal ale persoanelor vizate realizându-se în baza interesului legitim al persoanelor supuse controlului corespunzător legislației privind protecția datelor cu caracter personal, în cadrul procesului de control persoana supusă controlului nefiind obligată să obțină acceptul sau să informeze în prealabil persoanele vizate despre procesul de documentare și despre utilizarea unor astfel de mijloace”.</p>	<p>Articolul 25. Drepturile persoanei supuse controlului în procesul efectuării controlului, persoana supusă controlului este în drept: a) să verifice delegația de control și să ia cunoștință de legitimația de serviciu a inspectorului; b) să fie informată referitor la drepturile și obligațiile sale; k) să documenteze acțiunile inspectorilor și a persoanelor care îi însoțesc în interes de serviciu prin proba cu martori și/sau prin intermediul altor mijloace corespunzătoare, cum ar fi mijloace foto, video, audio etc. Prelucrarea datelor cu caracter personal ale persoanelor vizate realizându-se în baza interesului legitim al persoanelor supuse controlului corespunzător legislației privind protecția datelor cu caracter personal, în cadrul procesului de control persoana supusă controlului nefiind obligată să obțină acceptul sau să informeze în prealabil persoanele vizate despre procesul de documentare și despre utilizarea unor astfel de mijloace.</p>
<p>Legea nr. 75/2015 cu privire la locuințe</p>	<p>Art. XI. - La articolul 6 din Legea nr. 75/2015 cu privire la locuințe,</p>	<p>Legea nr. 75/2015 cu privire la locuințe Articolul 6. Schimbarea destinației locuințelor</p>

<p>(4) Trecerea locuințelor în categoria încăperilor cu altă destinație decât cea de locuință în blocurile locative cu apartamente proprietate privată se face cu acordul autentificat notarial al tuturor proprietarilor de apartamente și de încăperi cu altă destinație decât cea de locuință.</p>	<p>(Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2015, nr. 131-138, art. 249), cu modificările ulterioare, alineatul (4) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(4) Trecerea locuințelor în categoria încăperilor cu altă destinație decât cea de locuință în blocurile locative cu apartamente proprietate privată se face cu acordul scris, prealabil, al două treimi din totalitatea proprietarilor de apartamente și încăperi cu altă destinație decât cea de locuință, dintre care toți proprietarii cu care se învecinează imediat, pe plan orizontal și vertical, spațiul supus schimbării.”</p>	<p>(4) Trecerea locuințelor în categoria încăperilor cu altă destinație decât cea de locuință în blocurile locative cu apartamente proprietate privată se face cu acordul scris, prealabil, al două treimi din totalitatea proprietarilor de apartamente și încăperi cu altă destinație decât cea de locuință, dintre care toți proprietarii cu care se învecinează imediat, pe plan orizontal și vertical, spațiul supus schimbării.</p>
<p>Legea nr. 179/2016 cu privire la întreprinderile mici și mijlocii Articolul 7. Controlul de stat al întreprinderilor mici și mijlocii (1) Controlul de stat al întreprinderilor mici și mijlocii, pe parcursul a 3 ani de la înregistrarea lor de stat, poartă caracter consultativ, cu excepția infracțiunilor penale. Termenul de 3 ani urmează a fi calculat de la data începerii activității IMM-urilor.</p>	<p>Art. XII. – La articolul 7 din Legea nr.179/2016 cu privire la întreprinderile mici și mijlocii (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2016, nr.306-313, art. 651), cu modificările ulterioare, alineatul (1) cuvintele „cu excepția infracțiunilor penale” se substituie cu cuvintele „și nu se vor solda cu sancțiuni sau măsuri restrictive cu excepția cazurilor când în cadrul controlului se depistează indici de infracțiune sau când persoana controlată comite aceeași încălcare gravă sau foarte gravă de două și mai multe ori”.</p>	<p>Legea nr. 179/2016 cu privire la întreprinderile mici și mijlocii Articolul 7. Controlul de stat al întreprinderilor mici și mijlocii (1) Controlul de stat al întreprinderilor mici și mijlocii, pe parcursul a 3 ani de la înregistrarea lor de stat, poartă caracter consultativ, și nu se vor solda cu sancțiuni sau măsuri restrictive cu excepția cazurilor când în cadrul controlului se depistează indici de infracțiune sau când persoana controlată comite aceeași încălcare gravă sau foarte gravă de două și mai multe ori. Termenul de 3 ani urmează a fi calculat de la data începerii activității IMM-urilor.</p>
<p>Legea cu privire la Registrul obiectivelor de infrastructură tehnico-edilitară nr. 150/2017 Articolul 2. Noțiuni principale În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni principale semnifică:</p>	<p>Art. XIII. - Articolul 2 din Legea cu privire la Registrul obiectivelor de infrastructură tehnico-edilitară nr.150/2017 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr.277-288, art.483)</p>	<p>Legea cu privire la Registrul obiectivelor de infrastructură tehnico-edilitară nr.150/2017 Articolul 2. Noțiuni principale În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni principale semnifică:</p>

<p><i>obiective de infrastructură tehnico-edilitară</i> – rețele subterane și supraterane de alimentare cu apă potabilă și tehnică, de energie electrică, de canalizare, de termoficare, de alimentare cu energie electrică, de telefonie etc., precum și căile de circulație a mijloacelor de transport, construcțiile supraterane de pozare a instalațiilor electrice, stațiile de pompare și de punere sub presiune, alte construcții și instalații ce fac parte din dotarea edilitară de interes public sau comun. Obiectivele de infrastructură tehnico-edilitară fac parte din categoria de bunuri imobile;</p>	<p>la noțiunea „obiective de infrastructură tehnico-edilitară” propoziția „Obiectivele de infrastructură tehnico-edilitară fac parte din categoria de bunuri imobile” se substituie cu propozițiile „Obiectivele de infrastructură tehnico-edilitară fac parte din categoria de bunuri imobile în măsura în care se încadrează în această noțiune conform prevederilor Codului Civil. Nu constituie bunuri imobile sau părți componente ale acestora, obiectivele de infrastructură care nu sunt atașate în mod permanent la un teren sau clădire și care pot fi separate fără a deteriora în mod substanțial sau schimba destinația clădirii sau terenului”.</p>	<p><i>obiective de infrastructură tehnico-edilitară</i> – rețele subterane și supraterane de alimentare cu apă potabilă și tehnică, de canalizare, de termoficare, de alimentare cu energie electrică, de telefonie etc., precum și căile de circulație a mijloacelor de transport, construcțiile supraterane de pozare a instalațiilor electrice, stațiile de pompare și de punere sub presiune, alte construcții și instalații ce fac parte din dotarea edilitară de interes public sau comun. Obiectivele de infrastructură tehnico-edilitară fac parte din categoria de bunuri imobile în măsura în care se încadrează în această noțiune conform prevederilor Codului Civil. Nu constituie bunuri imobile sau părți componente ale acestora, obiectivele de infrastructură care nu sunt atașate în mod permanent la un teren sau clădire și care pot fi separate fără a deteriora în mod substanțial sau schimba destinația clădirii sau terenului;</p>
---	---	--