



MINISTERUL FINANTELOR  
AL REPUBLICII MOLDOVA

08.06.2024 nr. 07/2-17/234

La nr. 2567 din 17.05.2024

*Referitor la proiectul de Lege privind ratificarea  
unor articole din Carta Socială Europeană (revizuită)*

**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**

*e-mail: secretariat@social.gov.md*

La solicitarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 267 din 17.05.2024, Ministerul Finanțelor a examinat setul de acte aferente *proiectului de Lege privind ratificarea articolelor 4 (paragraful 2), 7 (paragraful 6), 10 (paragrafele 1-5), 15 (paragraful 3) din Carta Socială Europeană (revizuită)* și, în limitele competențelor funcționale, comunică lipsa obiecțiilor.

**Secretar general al ministerului**

Digitally signed by Roșca Dina  
Date: 2024.06.12 17:16:09 EEST  
Reason: MoldSign Signature  
Location: Moldova



*Executor: Minascurta Zina, tel:22262649  
email:zina.minascurta@mf.gov.md*



Parlamentul  
Republicii Moldova

CPE-04 nr. 248

10 iulie 2024

**Comisia politică externă  
și integrare europeană**

**Domnului Alexei BUZU  
Ministrul Muncii și Protecției Sociale**

**Domnule Ministru,**

Cu referire la scrisoarea Nr. 04/3524 din 04.07.2024, Vă expediem alăturat avizul consultativ al Comisiei politice externe și integrare europeană cu privire la oportunitatea ratificării articolelor: 4 (paragraful 2); 7 (paragraful 6); 10 (paragrafele 1-5); 15 (paragraful 3) din Carta socială europeană (revizuită).

Anexă: 1 filă.

**Cu respect,**

  
**Ina COȘERU  
Președinta Comisiei**

Executor: Constantin Bulnaru  
Tel.: +373 (022) 820 596; E-mail: constantin.bulnaru@parlament.md

Republica Moldova, MD-2004, Chișinău  
Bd. Ștefan cel Mare și Sfânt 105

info@parlament.md  
www.parlament.md



## Comisia politică externă și integrare europeană

### AVIZ CONSULTATIV

#### privind oportunitatea ratificării articolelor: 4 (paragraful 2); 7 (paragraful 6); 10 (paragrafele 1-5); 15 (paragraful 3) din Carta socială europeană (revizuită)

Comisia politică externă și integrare europeană, în cadrul ședinței din 10 iulie 2024, a examinat articolele: 4 (paragraful 2); 7 (paragraful 6); 10 (paragrafele 1-5); 15 (paragraful 3) din Carta socială europeană (revizuită), și consideră oportună ratificarea graduală a articolelor respective din Carta socială europeană (revizuită).

Totodată, Comisia relevă necesitatea evaluării și asigurării de către Guvern a tuturor mecanismelor necesare implementării prevederilor acestor articole în legislația națională. Este esențial să se asigure respectarea drepturilor în domeniul muncii, asigurării sociale și drepturile copilului prin intermediul elaborării și aplicării riguroase a actelor normative de implementare, precum și prin acțiuni concrete la nivelul autorităților de stat relevante, partenerilor sociali și entităților economice. Controlul eficient al implementării acestor prevederi va garanta protecția adecvată a acestor drepturi fundamentale.

Comisia, în exercitarea funcției de control parlamentar va monitoriza continuu aplicarea prevederilor ratificate pentru a se asigura de implementarea în practică a acestora.

  
**Ina COȘERU**  
Președinta Comisiei

Executor: Constantin Bănuș  
Tel.: +373 (022) 820 596; E-mail: constantin.banus@parlament.md

Republica Moldova, MD-2004, Chișinău  
Bd. Ștefan cel Mare și Sînt 105

secretariat@parlament.md  
www.parlament.md



Ministerul Infrastructurii  
și Dezvoltării Regionale  
al Republicii Moldova

Nr. 07- 3007 din 05.06.2024  
La nr.2567 din 17 mai 2024

**Ministerul Muncii și  
Protecției Sociale**

*email: [secretariat@social.gov.md](mailto:secretariat@social.gov.md)  
[maria.corfanenco@social.gov.md](mailto:maria.corfanenco@social.gov.md)*

Urmare examinării setului de acte aferent proiectului de lege *privind ratificarea articolelor 4 paragraful 2; 7 paragraful 6, 10 paragraful 1-5; paragraful 3 din Carta Socială Europeană (revizuită)*, în limita competențelor funcționale comunicăm lipsa de obiecții și propuneri.

**Secretar general**

Digitally signed by Țurcanu Angela  
Date: 2024.06.05 10:44:52 EEST  
Reason: MoldSign Signature  
Location: Moldova



**Angela ȚURCANU**

*Ex. Savca Elena , 022-250-686,  
e-mail: [elena.savca@midr.gov.md](mailto:elena.savca@midr.gov.md)*



Ministerul Dezvoltării  
Economice și Digitalizării  
al Republicii Moldova

nr. 15 - 1746 din 04.06.2024  
Re: nr. 2567 din 17.05.2024

**Ministerul Muncii și  
Protecției Sociale**  
secretariat@social.gov.md  
maria.corfanenco@social.gov.md

Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării a examinat setul de acte aferent proiectului de Lege privind ratificarea articolelor 4 paragraful 2; 7 paragraful 6; 10 paragraful 1-5; 15 paragraful 3 din Carta Socială Europeană (revizuită), și, reieșind din competențele funcționale, comunică lipsa de propuneri și obiecții.

**Secretar de stat**

**Cătălina PLINSCHI**

Digitally signed by Plinschi Cătălina  
Date: 2024.06.04 12:12:37 EEST  
Reason: MoldSign Signature  
Location: Moldova



Ex: Tatiana Cerchez  
tel.: 022-250-639



MINISTERUL AFACERILOR EXTERNE AL REPUBLICII MOLDOVA  
MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

Str. 31 August 1989 nr. 80, MD-2012 Chișinău • Tel.: + 373 22 578 205 • Fax: + 373 22 232 302 • <https://www.mfa.gov.md>

Nr. DI/1/391/5805 din 31 mai 2024

La nr. 2567 din 17.05.2024

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Ministerul Afacerilor Externe a examinat setul de documente aferent proiectului de Lege privind ratificarea unor articole din Carta socială europeană revizuită, și în limita competențelor funcționale, susține inițiativa MMPS și comunică următoarele.

Republica Moldova a semnat Carta Socială Europeană revizuită la data de 03.11.1998, și a ratificat-o parțial prin Legea nr. 484 din 28.09.2001.

În conformitate cu paragraful 3, art. A, partea a III-a a Cartei sociale europene revizuite, fiecare parte va putea în orice moment ulterior ratificării, aprobării sau acceptării, să declare prin notificare adresată Secretarului General, că se consideră legată de oricare alt articol sau paragraf numerotat stipulat în parte a II-a a Cartei și care nu a fost încă acceptat în conformitate cu prevederile paragrafului 1 al articolului sus menționat. Aceste angajamente ulterioare vor fi calificate ca parte integrantă a ratificării și vor purta aceleași efecte începând cu prima zi a lunii care urmează după expirarea unei perioade de o lună de la data notificării.

Prin urmare, prin prisma art. 3 din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, în vederea respectării principiului coerenței propunem modificarea Legii nr. 484/2001 pentru ratificarea parțială a Cartei sociale europene revizuite, unde se vor introduce noile paragrafe din Cartă, fapt ce va permite, din punct de vedere a consecvenței, urmărirea mai ușoară a etapelor privind angajamentele asumate de către RM față de acest tratat internațional, tehnic istoricul fiind unul mai predictibil și accesibil.

În această ordine de idei, proiectul de lege urmează a fi unul de modificare a articolelor vizate din Legea nr. 484/2001, iar proiectul hotărârii de Guvern se va rectifica corespunzător.

Digitally signed by Mîtu Mihail  
Date: 2024.06.05 16:44:31 EEST  
Reason: MoldSign Signature  
Location: Moldova



Mihail MÎȚU  
Secretar General

**CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ  
A SINDICATELOR DIN MOLDOVA**

Str. 31 August 129, MD-2012, Chișinău,  
Tel. (373 22) 266502; Tel/fax: (373 22) 234508  
[www.sindicatelor.md](http://www.sindicatelor.md); e-mail: [office@cnsmd.md](mailto:office@cnsmd.md)



**НАЦИОНАЛЬНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ  
ПРОФСОЮЗОВ МОЛДОВЫ**

Ул. 31 Августа 129, MD-2012, Кишинэу,  
Tel. (373 22) 266502; Tel/fax: (373 22) 234508  
[www.sindicatelor.md](http://www.sindicatelor.md); e-mail: [office@cnsmd.md](mailto:office@cnsmd.md)

29.02.2024 Nr.03-01/179  
La nr. 04/789 din 13.02.2024

**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**

Prin prezenta, cu referire la oportunitatea ratificării de Republica Moldova a unor articole/paragrafe noi din Carta Socială Europeană (revizuită), adițional la cele deja ratificate, comunicăm susținerea acestei inițiative (în anexă vedeți argumentarea poziției sindicatelor).

Totodată, considerăm necesar ca autoritățile centrale ale Republicii Moldova (Guvernul, Parlamentul ș.a.) să întreprindă acțiuni pentru a asigura implementarea în țara noastră a următoarelor articole/paragrafe: 4§1, 7§5, 23, 30.

Anexă: pe 20 file.

Președinte

Igor ZUBCU

Ex.: Sergiu Morari  
tel 022 266-565  
Sergiu Iurcu,  
tel.: 022 266-564

**Articolele neratificate ale Cartei sociale europene revizuite  
aplicabilitatea cărora pentru Republica Moldova poate fi recunoscută la momentul actual**

Numărul articolului	Conținutul articolului	Compatibilitatea legislației naționale cu articolul respectiv
<p align="center"><b>Articolul 3.</b> Dreptul la securitate și la igienă în muncă (paragraful 4)</p>	<p>În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la securitate și la igienă în muncă, părțile se angajează, în consultare cu organizațiile patronilor și lucrătorilor să promoveze instituirea progresivă a serviciilor de sănătate în muncă pentru toți lucrătorii, cu funcții eminate preventive și de consiliere.</p>	<p>Articolul 3 (paragraful 4) poate fi ratificat de Republica Moldova, întrucât țara noastră și-a asumat deja obligațiile similare celor prevăzute de articolul respectiv ratificând, prin Legea nr. 18 din 4 martie 2021, Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 161 privind serviciile de sănătate ocupațională.</p> <p>Potrivit art. 2 din Legea vizată, Guvernul, prin intermediul Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale (<i>la momentul actual – Ministerul Sănătății și Ministerul Muncii și Protecției Sociale</i>), va întreprinde măsurile necesare pentru implementarea prevederilor convenției menționate.</p>
<p align="center"><b>Articolul 4.</b> Dreptul la o salarizare echitabilă (paragraful 2)</p>	<p>În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la o salarizare echitabilă, părțile se angajează să recunoască dreptul lucrătorilor la o rată majorată a salarizării pentru orele suplimentare de muncă, cu excepția unor cazuri speciale.</p>	<p><u>Legislația națională este compatibilă cu normele în cauză și asigură aplicarea acestora.</u></p> <p>În conformitate cu <u>art. 157 din Codul muncii nr. 154/2003</u>, în cazul retribuirii muncii pe unitate de timp (cu salariu tarifar sau cu salariul funcției), munca suplimentară (art.104), pentru primele două ore, se retribue în mărime de cel puțin 1,5 salarii de bază stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare – cel puțin în mărime dublă.</p> <p>În cazul retribuirii muncii în acord cu aplicarea sistemului tarifar de salarizare, pentru munca suplimentară se plătește un adaos de cel puțin 50 la sută din salariul tarifar al salariatului de categoria respectivă, remunerat pe unitate de timp pentru primele 2 ore, și în mărime de cel puțin 100 la sută din acest salariu tarifar – pentru orele următoare, iar cu aplicarea sistemelor</p>

		<p>netarifare de salarizare – de 50 la sută pentru primele 2 ore și, respectiv, 100 la sută din salariul minim stabilit pe unitate de timp – pentru orele următoare.</p> <p>Pentru munca suplimentară prestată în conformitate cu art. 104 alin. (8), salariatul primește plata ordinară stabilită pe unitate de timp și un număr de ore libere, remunerate conform salariului de bază, egal cu numărul de ore de muncă suplimentară prestată.</p> <p>Potrivit <u>art. 19 din Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270/2018</u>, pentru munca suplimentară, personalul unităților bugetare are dreptul la:</p> <p>a) spor pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului, dacă orele de muncă suplimentară sau zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau zilele de repaus nu sunt compensate cu alte ore/zile libere în conformitate cu legile speciale/contractele colective de muncă/regulamentele interne;</p> <p>b) spor pentru munca de noapte.</p> <p>Sporul pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului se stabilește în condițiile art.103–105 din Codul muncii al Republicii Moldova, în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp.</p> <p>Prevederile alin. (2) nu se aplică persoanelor salarizate prin cumul de funcții în cadrul aceleiași unități bugetare.</p> <p>Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00 beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de timp de un spor în mărime de 50% din salariul de bază pe unitate de timp, în condițiile stabilite la art. 103 și 159 din Codul muncii al Republicii Moldova.</p>
<p><b>Articolul 7.</b> Dreptul copiilor și al tinerilor la protecție (paragraful 6)</p>	<p>În vederea asigurării exercitării efective a dreptului copiilor și al tinerilor la protecție, părțile se angajează să prevadă ca orele pe care tinerii le consacră formării profesionale pe durata timpului normal de muncă, cu consimțământul patronului, să</p>	<p><u>Legislația națională este compatibilă cu norma în cauză și asigură aplicarea acesteia.</u></p> <p>Conform <u>art. 195 din Codul muncii nr. 154/2003</u>, salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de</p>

	<p>fie considerate ca fiind incluse în ziua de muncă.</p>	<p>formare profesională cu scoatere din activitate li se menține locul de muncă (funcția) și salariul mediu, li se acordă alte garanții și compensații prevăzute de legislația în vigoare.</p> <p>Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate, într-o altă localitate, li se compensează cheltuielile de deplasare în modul și în condițiile prevăzute pentru salariații trimiși în deplasare în interes de serviciu.</p> <p>Potrivit <u>art. 218 din Codul muncii nr. 154/2003</u>, durata uceniciei sau a formării profesionale continue nu trebuie să depășească, pe parcursul săptămânii, durata timpului de muncă stabilită de prezentul cod pentru vârsta și profesia respectivă la executarea lucrărilor corespunzătoare.</p> <p>Timpul necesar ucenicului pentru participarea la activități teoretice ce țin de formarea profesională se include în timpul de muncă.</p>
<p><b>Articolul 10.</b> Dreptul la formare profesională (paragrafele 1, 3 și 4)</p>	<p>În vederea exercitării efective a dreptului la formare profesională, părțile se angajează:</p> <p>1) să asigure sau să favorizeze, în funcție de necesități, formarea tehnică și profesională a tuturor persoanelor, inclusiv a celor handicapate, în consultare cu organizațiile profesionale ale lucrătorilor și patronilor, și să acorde mijloacele care să permită accesul la învățământul tehnic superior și la învățământul universitar numai în conformitate cu criteriul aptitudinii individuale;</p> <p>3) să asigure sau să favorizeze, în funcție de necesități:</p> <p>a) măsuri corespunzătoare și ușor accesibile, în vederea formării lucrătorilor adulți;</p> <p>b) măsuri speciale în vederea recalificării profesionale a lucrătorilor adulți, necesare ca urmare a evoluției tehnice sau a unei noi orientări a</p>	<p><u>Legislația națională în mare măsură este compatibilă cu normele în cauză și asigură aplicarea acestora.</u></p> <p>Potrivit <u>art. 31 din Legea cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj nr. 105/2018</u>, formarea profesională presupune calificarea, recalificarea, perfecționarea, specializarea sau, după caz, certificarea șomerilor în scopul reintegrării lor ulterioare în câmpul muncii.</p> <p>(2) Formarea profesională a șomerilor se realizează de către prestatorii de servicii de formare profesională, publici sau privați, autorizați în condițiile legii sau de către angajatori.</p> <p>(3) Formarea profesională se realizează prin:</p> <p>a) cursuri de formare profesională pe bază de voucher;</p> <p>b) instruirea la locul de muncă în cadrul unității;</p> <p>c) stagii profesionale;</p> <p>d) certificarea cunoștințelor și a competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală.</p> <p>(4) Procedurile de formare profesională a șomerilor conform alin. (3) se stabilesc de Guvern.</p>

	<p>pieței muncii;</p> <p>4) să asigure sau să favorizeze, în funcție de necesități, măsuri speciale de recalificare și de reintegrare a șomerilor de lungă durată.</p>	<p>Conform <u>art. 32 din Legea nr. 105/2018</u>, Subdiviziunea teritorială direcționează șomerii la cursuri de formare profesională pe bază de voucher (în continuare – <i>cursuri de formare profesională</i>) ca urmare a ghidării în carieră.</p> <p>(2) Sunt direcționați la cursuri de formare profesională șomerii care nu au o profesie sau meserie ori au o profesie sau meserie care nu este solicitată pe piața muncii locală.</p> <p>(3) Cursurile de formare profesională se efectuează în baza contractului de instruire încheiat între Agenția Națională și șomer.</p> <p>(4) Șomerul selectează prestatorul de servicii de formare profesională din lista prestatorilor autorizați și acreditați de către Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare și prezintă prestatorului ales voucherul pentru formarea profesională a șomerilor.</p> <p>(5) Șomerii înmatriculați la cursurile de formare profesională beneficiază de o bursă lunară neimpozabilă, în cuantum de 35% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, care se acordă proporțional frecvenței la cursurile de formare profesională.</p> <p>(6) Șomerii pot beneficia gratuit de un singur curs de formare profesională, într-un interval de 24 de luni consecutive.</p> <p>(7) Durata și curriculumurile cursurilor de formare profesională se stabilesc conform actelor normative în vigoare în domeniul educației.</p> <p>(8) Pentru cursurile de formare profesională a șomerilor se acoperă, conform modului aprobat de către Guvern, următoarele cheltuieli aferente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) de instruire;</li><li>d) pentru bursă.</li></ul> <p>Potrivit <u>art. 33 din Legea nr. 105/2018</u>, instruirea la locul de muncă în cadrul unității se organizează pentru șomerii care nu au o profesie sau meserie ori au o profesie sau meserie care nu este solicitată pe piața muncii locală, direcționați de către subdiviziunea teritorială, în baza raporturilor contractuale dintre</p>
--	--	---

Agenția Națională și prestatorul de servicii de formare profesională, precum și în baza raporturilor contractuale dintre subdiviziunea teritorială, șomer și angajator.

(2) Contractul încheiat între subdiviziunea teritorială, șomer și angajator poate să conțină obligația șomerului de a activa în cadrul unității după finalizarea instruirii.

(2<sup>1</sup>) Selectarea prestatorilor de servicii de formare profesională se efectuează conform legislației în domeniul achizițiilor publice.

(3) Programul de instruire la locul de muncă se elaborează de către prestatorul de servicii de formare profesională în comun cu angajatorul și se aprobă conform actelor normative în vigoare în domeniul educației.

(3<sup>1</sup>) Cheltuielile aferente instruirii teoretice și cele de monitorizare pe parcursul instruirii practice a șomerului-cursant realizate de angajator sunt achitate prestatorilor de formare profesională de către Agenția Națională, conform contractului de achiziționare a serviciilor de formare profesională.

(4) Șomerul antrenat în instruirea la locul de muncă (șomer-cursant) beneficiază de o bursă lunară neimpozabilă, în cuantum de 35% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, care se acordă proporțional frecvenței la cursurile de instruire.

(6) Angajatorul care asigură instruirea la locul de muncă a șomerului- cursant, la solicitarea depusă în formă scrisă la Agenția Națională, beneficiază pe toată durata instruirii de o subvenție lunară egală cu 30% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent.

(7) Instruirea la locul de muncă în cadrul unității se acordă o singură dată, într-un interval de 24 de luni de la data finalizării cursului precedent de instruire la locul de muncă.

Conform art. 34 din Legea nr. 105/2018, stagiul profesional se organizează cu o durată de până la 4 luni pentru șomerii fără vechime în muncă în profesia deținută, șomerii care nu au activat în profesia deținută în ultimii doi ani premergători datei înregistrării cu statut de șomer, în scopul dobândirii

abilităților practice, în baza contractului încheiat între angajator, șomer și Agenția Națională.

(2) Contractul prevăzut la alin.(1) poate să conțină obligația șomerului de a activa în cadrul unității după finalizarea stagiului.

(3) Șomerul antrenat în stagiul profesional (șomer-stagiatar) beneficiază de o bursă lunară neimpozabilă, în cuantum de 35% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, care se acordă proporțional frecvenței la programul de stagiul profesional.

(5) Angajatorul care asigură stagiul profesional al șomerului-stagiatar, la solicitarea depusă în formă scrisă la Agenția Națională, beneficiază pe toată durata stagiului de o subvenție lunară egală cu 30% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent.

(6) Șomerii pot beneficia gratuit de stagiul profesional în profesia deținută doar o singură dată.

(6<sup>1</sup>) Șomerii absolvenți ai cursurilor de formare profesională pe bază de voucher, oferite de Agenția Națională, pot fi antrenați în stagii profesionale în scopul dezvoltării abilităților lor practice.

(7) În scopul dobândirii abilităților practice, șomerii pot fi antrenați și în activități de voluntariat conform Legii voluntariatului nr. 121/2010.

Potrivit art. 35 din Legea nr. 105/2018, certificarea cunoștințelor și a competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală se efectuează pentru șomerii care dețin astfel de competențe, identificate ca urmare a ghidării în carieră.

(2) Certificarea cunoștințelor și a competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală se realizează conform actelor normative în vigoare în domeniul educației.

(3) Agenția Națională asigură certificarea cunoștințelor și a competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală, în baza contractelor încheiate cu șomerul și structura abilitată în acest sens, conform actelor normative în vigoare în domeniul educației.

(3<sup>1</sup>) În cazul direcționării șomerului pentru certificarea

		<p>cunoștințelor și a competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală în altă localitate decât cea în care locuiește, acestuia i se acoperă cheltuielile de transport.</p> <p>(4) Șomerii pot beneficia gratuit de certificarea cunoștințelor și a competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală o singură dată pentru fiecare perioadă în care persoana este înregistrată cu statut de șomer.</p> <p>De asemenea, este necesar de menționat că:</p> <p>1) prin <u>Hotărârea Guvernului nr. 1276/2018</u> au fost aprobate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedura de înregistrare cu statut de șomer și scoatere din evidență a șomerilor;</li> <li>- Procedura de formare profesională a șomerilor prin cursuri pe bază de voucher;</li> <li>- Procedura de instruire la locul de muncă în cadrul unității;</li> <li>- Procedura de desfășurare a stagiului profesional;</li> <li>- Procedura de certificare a cunoștințelor și a competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală;</li> </ul> <p>2) prin <u>Hotărârea Guvernului nr. 193/2017</u> a fost aprobat Regulamentul cu privire la formarea continuă a adulților;</p> <p>3) prin <u>Hotărârea Parlamentului nr. 253/2003</u> a fost aprobată Concepția privind orientarea, pregătirea și instruirea profesională a resurselor umane.</p>
<p><b>Articolul 15.</b> Dreptul persoanelor handicapate la autonomie, la integrare socială și la participare în viața comunității (paragraful 3)</p>	<p>În vederea garantării exercitării efective de către persoanele handicapate, indiferent de vârstă, de natura și de originea handicapului lor, a dreptului la autonomie, la integrare socială și la participare în viața comunității, părțile se angajează, în special să favorizeze deplina lor integrare și participare la viața socială, în special, prin măsuri, inclusiv ajutoare tehnice, care vizează depășirea dificultăților lor de comunicare și de mobilitate și care să le permită accesul la mijloacele de transport, la locuință, la activități culturale și la petrecerea timpului liber.</p>	<p>Articolul 15 (paragraful 3) poate fi ratificat de Republica Moldova, întrucât țara noastră și-a asumat deja obligațiile similare celor prevăzute de articolul respectiv ratificând, prin Legea nr. 166 din 9 iulie 2010, Convenția Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități.</p> <p>Mai mult decât atât, la 30 martie 2012, Parlamentul a adoptat Legea nr. 60 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, care reglementează drepturile persoanelor cu dizabilități în vederea incluziunii sociale a acestora, garantării posibilității participării lor în toate domeniile vieții fără discriminare, la un nivel identic cu ceilalți membri ai societății, având ca bază respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.</p>

<p><b>Articolul 19.</b> Dreptul lucrătorilor migranți și al familiilor lor la protecție și asistență (paragrafele 3, 4 lit. a) și 9)</p>	<p>În vederea asigurării exercitării efective a dreptului lucrătorilor migranți și al familiilor lor la protecție și asistență pe teritoriul oricărei alte părți, părțile se angajează:</p> <p>3) să promoveze colaborarea, după caz, dintre serviciile sociale, publice sau private, din țările de emigrare și de imigrare;</p> <p>4) să garanteze lucrătorilor care se găsesc în mod legal pe teritoriul lor, în măsura în care aceste chestiuni sunt reglementate de legislație sau de alte prevederi ori sunt supuse controlului autorităților administrative, un tratament nu mai puțin favorabil decât cel acordat cetățenilor lor în ceea ce privește următoarele aspecte:</p> <p>a) salarizarea și alte condiții de angajare și de muncă;</p> <p>9) să permită, în cadrul limitelor fixate de legislație, transferul tuturor câștigurilor și al economiilor lucrătorilor migranți, pe care aceștia doresc să le transfere.</p>	<p><u>Legislația națională este compatibilă cu normele în cauză și asigură aplicarea acestora.</u></p> <p>Colaborarea dintre serviciile sociale, publice sau private, din țările de emigrare și de imigrare se realizează în baza Acordurilor bilaterale în domeniul migrației de muncă și securității sociale, încheiate între Republica Moldova și alte țări ale lumii.</p> <p>Potrivit art. 8 alin. (1) din Codul muncii nr. 154/2003, în cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.</p> <p>Astfel, cetățenii străini care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova beneficiază de toate drepturile și garanțiile stabilite de legislația muncii a Republicii Moldova.</p> <p>Urmare a ratificării Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 97 „Privind migrația în scop de angajare” (<i>Legea nr. 209 din 29 iulie 2005</i>), Republica Moldova deja s-a angajat să permită, în cadrul limitelor fixate de legislație, transferul tuturor câștigurilor și al economiilor lucrătorilor migranți, pe care aceștia doresc să le transfere.</p>
<p><b>Articolul 22.</b> Dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă (literele a), b) și d))</p>	<p>În vederea asigurării exercitării efective a dreptului lucrătorilor de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă în întreprindere, părțile se angajează să ia sau să promoveze măsuri care să permită lucrătorilor sau reprezentanților acestora, în conformitate cu legislația și practica națională, să contribuie:</p>	<p><u>Legislația națională este compatibilă cu normele în cauză și asigură aplicarea acestora.</u></p> <p>Potrivit art. 42 alin. (2) din Codul muncii nr. 154/2003, participarea salariaților la administrarea unității poate fi realizată prin:</p> <p>a) participarea la elaborarea proiectelor de acte normative la nivel de unitate în domeniul social-economic;</p> <p>a<sup>1</sup>) participarea la aprobarea actelor normative la nivel de</p>

	<p>a) la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă, de organizare a muncii și a mediului de muncă;</p> <p>b) la protecția sănătății și a securității în cadrul întreprinderii;</p> <p>d) la controlul respectării reglementărilor în acest domeniu.</p>	<p>unitate în cazurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte legislative sau normative;</p> <p>b) informarea și consultarea salariaților referitor la chestiunile menționate la art. 42<sup>1</sup>;</p> <p>c) colaborarea cu angajatorul în cadrul parteneriatului social.</p> <p>Conform art. 42<sup>1</sup> din Codul muncii nr. 154/2003, în vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității prevăzut la art. 42, angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității.</p> <p>(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 categorie de salariați sau de funcții, defalcată în funcție de sex.</p> <p>(3) Informarea se face prin transmiterea, în forma scrisă, către reprezentanții salariaților a datelor relevante, complete și veridice privind subiectele enumerate la alin. (2), în timp util, care le-ar permite reprezentanților salariaților să pregătească, în caz de necesitate, consultarea.</p> <p>(4) Informarea are loc ori de câte ori este necesară în virtutea circumstanțelor intervenite, precum și periodic, la</p>
--	--	--

intervalele prevăzute de contractul colectiv de muncă. Informarea periodică asupra subiectelor menționate la alin. (2) nu poate avea loc mai rar decât o dată pe an, cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune.

(5) În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, informarea se va efectua cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariații vor fi informați despre acest lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute la art.88.

(6) Dacă în cadrul unității nu există nici sindicat, nici reprezentanți aleși, informația indicată la alin. (2) este adusă la cunoștința salariaților printr-un:

a) anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicație, care poate fi accesat de fiecare salariat; și/sau

b) anunț public, plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau

c) anunț public, afișat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității și la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia.

(7) Consultarea are loc:

a) în cadrul unor întâlniri cu reprezentanți ai angajatorului de nivel relevant în raport cu subiectul discutat;

b) în baza informațiilor transmise conform alin. (3) și a avizului pe care reprezentanții salariaților sînt în drept să-l formuleze în acest context;

c) în vederea obținerii unui consens privind subiectele menționate la alin. (2) lit. b)–d) care țin de competențele angajatorului.

În procesul consultării, reprezentanții salariaților au dreptul să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula. În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, consultarea se va face astfel încît să ofere reprezentanților salariaților posibilitatea de a negocia și a ajunge la un consens cu angajatorul înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare.

În toate cazurile, prevăzute de prezentul cod, în care angajatorul este obligat să consulte salariații/reprezentanții salariaților înainte de adoptarea unei decizii care afectează drepturile și interesele salariaților, angajatorul notifică organul sindical/reprezentanții salariaților și solicită opinia consultativă a acestora în formă scrisă.

Termenul de prezentare a opiniei este de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării.

În cazul neprezentării opiniei în termenul indicat, comunicarea opiniei consultative de către organul respectiv/reprezentanții salariaților se prezumă.

(8) În cazul în care în unitate există un comitet pentru securitate și sănătate în muncă, creat în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, informarea și consultarea asupra subiectelor menționate la alin. (2) lit. d) din prezentul articol se vor desfășura în cadrul acestui comitet.

(9) Reprezentanții salariaților, precum și orice expert care îi asistă nu vor divulga salariaților sau terților informații care, în interesul legitim al unității, le-au fost furnizate cu titlu confidențial, în urma semnării unui angajament în formă scrisă. Această restricție se aplică oriunde s-ar afla respectivii reprezentanți sau terți, chiar după expirarea mandatului lor. La rândul lor, salariații nu vor divulga informațiile confidențiale primite în același mod de la angajator. Nerespectarea confidențialității atrage obligația reparării de către persoanele vinovate a prejudiciului cauzat.

(10) Prin derogare de la prevederile alin. (1)–(8), angajatorul nu este obligat să comunice informații sau să întreprindă consultări dacă asemenea acțiuni pot avea ca efect divulgarea unui secret de stat sau a unui secret comercial. Refuzul angajatorului de a furniza informații sau de a întreprinde consultări asupra subiectelor menționate la alin. (2) poate fi contestat în instanța de judecată.

(11) La informarea și consultarea salariaților în legătură cu reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia se va ține cont de particularitățile

		<p>prevăzute la art. 197<sup>1</sup>.</p> <p>(12) Prin convențiile colective și/sau contractele colective de muncă pot fi stabilite orice proceduri de informare și consultare, care nu vor diminua drepturile salariaților în raport cu prevederile prezentului cod.</p>
<p><b>Articolul 27.</b> Dreptul lucrătorilor cu responsabilități familiale la egalitate de șanse și de tratament (paragraful 1 (literele a) și b), paragraful 2) și paragraful 3)</p>	<p>În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la egalitate de șanse și de tratament între lucrătorii celor două sexe cu responsabilități familiale și între acești lucrători și ceilalți lucrători, părțile se angajează:</p> <p>1) să ia măsuri adecvate:</p> <p>a) pentru a permite lucrătorilor cu responsabilități familiale să intre și să rămână în viața activă sau să revină la aceasta după o absență datorată acestor responsabilități, inclusiv măsuri în domeniul orientării și formării profesionale;</p> <p>b) pentru a ține seama de nevoile acestora în ceea ce privește condițiile de angajare și de securitate socială;</p> <p>2) să prevadă posibilitatea pentru fiecare părinte, în cursul unei perioade după concediul de maternitate, de a obține un concediu parental pentru îngrijirea copilului, ale cărui durată și condiții vor fi fixate prin legislația națională, convențiile colective sau practica națională;</p> <p>3) să asigure ca responsabilitățile familiale să nu poată constitui, ca atare, un motiv întemeiat de concediere.</p>	<p><u>Legislația națională este compatibilă cu normele în cauză și asigură aplicarea acestora.</u></p> <p>Conform art. 76<sup>1</sup> din Codul muncii nr. 154/2003, în perioada aflării în concediu de maternitate, prin derogare de la art. 76 lit. a), salariața are dreptul de a continua sau de a relua activitatea de muncă în baza cererii scrise, cu prezentarea concluziei medicale privind starea de sănătate, eliberată de către instituția medico-sanitară pe a cărei listă este înregistrată, și de comun acord cu angajatorul. Termenul în care salariața își continuă sau își reia activitatea de muncă în perioada concediului prenatal nu va depăși 36 de săptămâni de sarcină, termen stabilit prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) emis de către angajator la data recepționării cererii salariaței.</p> <p>La cererea scrisă a salariaței care desfășoară activitate în perioada aflării în concediu de maternitate, depusă până la expirarea termenului prevăzut la alin. (1) din prezentul articol, contractul individual de muncă se suspendă prin ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) angajatorului din ziua solicitării, cu aplicarea ulterioară a condițiilor prevăzute în art. 76 lit. a).</p> <p>Conform art. 78<sup>1</sup> din Codul muncii nr. 154/2003, în cazul suspendării, în situații excepționale, a procesului educațional în regim cu prezență fizică în cadrul instituțiilor de învățământ, odată cu dispunerea de către autoritățile abilitate a unor măsuri speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației, cu consimțământul angajatorului, se acordă zile libere unuia dintre părinți sau tutorelui pentru supravegherea copiilor pe toată durata suspendării procesului educațional în regim cu prezență fizică, cu achitarea unei indemnizații egale cu cel puțin 50% din salariul de bază al</p>

		<p>salariatului.</p> <p>Prevederile alin. (1) se aplică:</p> <p>a) părinților sau tutorilor copiilor cu vârsta de până la 12 ani înscriși într-o unitate de învățământ;</p> <p>b) părinților sau tutorilor copiilor cu dizabilități înscriși într-o unitate de învățământ.</p> <p>(3) Zilele libere se acordă la cererea scrisă a unuia dintre părinți sau a tutorelui, la care se anexează o declarație pe proprie răspundere, semnată de către ambii părinți, cu excepția familiilor monoparentale, sau de către tutorele care va supraveghea copilul în perioada menționată.</p> <p>(4) În cazul familiilor cu mai mulți copii, care corespund cerințelor stabilite în prezentul articol, de zile libere va beneficia doar unul dintre părinți.</p> <p>(5) În cazul în care, în urma unor verificări, se constată că ambii părinți au beneficiat simultan de zile libere, va fi anulată posibilitatea ulterioară de a mai beneficia de indemnizația acordată în condițiile prezentului articol.</p> <p>(6) Indemnizația prevăzută de prezentul articol se plătește de către angajator. În unele cazuri, indemnizația poate fi plătită integral sau parțial din bugetul de stat, în modul stabilit de Guvern.</p> <p>Potrivit art. 86 alin. (2) din Codul muncii nr. 154/2003, nu se admite concedierea salariatului în perioada aflării lui în concediu medical, în concediu de odihnă anual, în concediu de studii, în concediu de maternitate, în concediu paternal, în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei, în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități, în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești, precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.</p> <p>Conform art. 97 alin. (2) din Codul muncii nr. 154/2003, la cererea femeii gravide, a salariatului care are copii</p>
--	--	--

în vîrstă de pînă la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămîna de muncă parțială.

Potrivit art. 100<sup>1</sup> din Codul muncii nr. 154/2003, formulele flexibile de muncă se instituie prin acordul dintre salariat și angajator, la solicitarea salariatului sau a angajatorului, atît la momentul angajării, cît și după încheierea contractului individual de muncă, pe o durată determinată sau nedeterminată.

(2) Formulele flexibile de muncă se stabilesc în contractul individual de muncă sau în acordul suplimentar la contractul individual de muncă.

(3) Activitatea în condițiile formulelor flexibile de muncă nu limitează drepturile și garanțiile salariatului privind calcularea vechimii în muncă, privind durata concediului de odihnă anual sau alte drepturi aferente raporturilor de muncă, prevăzute de prezentul cod.

(4) Un salariat poate solicita ajustarea rezonabilă a programului de muncă cel mult o dată la 6 luni, în scris, printr-o cerere care va include următoarele informații: data depunerii cererii, formula flexibilă de muncă solicitată și data la care modificarea programului de muncă ar urma să înceapă.

(5) În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării de ajustare rezonabilă a programului de muncă, angajatorul va oferi răspuns cu prezentarea justificărilor aferente deciziei.

(6) În procesul de examinare a solicitării de ajustare rezonabilă a programului de muncă, angajatorul poate lua în considerare următorii factori pentru a determina posibilitatea sau imposibilitatea ajustării locului de muncă la formulele flexibile de muncă:

- a) costurile implicate;
- b) capacitatea de reorganizare a muncii printre personalul existent;
- c) capacitatea de a recruta personal suplimentar;
- d) impactul asupra calității;

		<p>e) impactul asupra performanței salariatului;</p> <p>f) efectul asupra capacității de a satisface cererea clienților.</p> <p>(7) În cazul salariatului cu formulă flexibilă de muncă aflat în deplasare în interes de serviciu, asupra lui se extinde programul de muncă stabilit la unitatea la care acesta este delegat.</p> <p>(8) Formulele flexibile de muncă se aplică fără a aduce atingere prevederilor art.100.</p> <p>Conform <u>art. 247 din Codul muncii nr. 154/2003</u>, refuzul de angajare sau reducerea cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existență a copiilor în vîrstă de pînă la 4 ani este interzis. Refuzul de angajare a unei femei gravide sau a unei persoane cu copil în vîrstă de pînă la 4 ani din alte cauze trebuie să fie motivat, angajatorul informînd în scris persoana în cauză în decurs de 5 zile calendaristice de la data înregistrării în unitate a cererii de angajare. Refuzul de angajare poate fi atacat în instanța de judecată.</p> <p>Potrivit <u>art. 251 din Codul muncii nr. 154/2003</u>, se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 4 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 124, 126 și 127, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b), g)–k).</p> <p>Conform <u>art. 252 din Codul muncii nr. 154/2003</u>, garanțiile și drepturile acordate femeilor cu copii în vîrstă de pînă la 4 ani și altor persoane care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului, prevăzute la art. 124, 126 și 127 (limitarea muncii de noapte, a muncii suplimentare, atragerii la lucru în zilele de repaus și a trimerii în deplasare în interes de serviciu, acordarea concediilor suplimentare, stabilirea regimului de muncă privilegiat, alte garanții și înlesniri stabilite de legislația muncii), se extind, în afara rudelor menționate la art. 124 alin. (4), și asupra altor persoane care îngrijesc realmente copii lipsiți de grija maternă (în caz de deces, de decădere din drepturile părintești sau de aflare îndelungată a mamei într-o instituție de</p>
--	--	---

tratament, în alte cazuri), precum și asupra tutorilor (curatorilor) minorilor.

Potrivit art. 252<sup>1</sup> din Codul muncii nr. 154/2003, Unuia dintre părinții (tutorei, curatorului) care educă un copil cu dizabilități i se va acorda suplimentar, în baza unei cereri scrise, o zi liberă pe lună, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului.

Conform art. 252<sup>2</sup> din Codul muncii nr. 154/2003, în vederea asigurării reconcilierii vieții profesionale cu cea de familie, angajatorul poate oferi salariaților servicii de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani, conform cadrului normativ aprobat de Guvern.

Potrivit art. 124 din Codul muncii nr. 154/2003, femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 și mai mulți feți – 112 zile calendaristice) și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plăindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut la art. 123 alin. (2).

(2) După expirarea concediului de maternitate, persoanelor asigurate indicate la alin.(1) li se acordă, în baza unei cereri scrise, concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu achitarea indemnizației din bugetul asigurărilor sociale de stat. Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani se acordă, opțional, unuia dintre părinți, unuia dintre bunici, unei alte rude care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și tutorei.

(3) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit de ambii părinți alternativ, în fracțiuni, conform disponibilității fiecăruia, cu condiția să nu se suprapună fracțiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare.

(4) În cazul solicitării concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului în fracțiuni, concediul se acordă în termen de cel mult 30 de zile de la data depunerii cererii, pentru perioada indicată în cerere. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului.

(5) Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copiilor născuți dintr-o sarcină gemelară, de tripleți sau multipleți se acordă, la cerere scrisă, ambilor părinți sau altor persoane asigurate prevăzute la alin. (2).

(6) Salariatul are dreptul la revenirea din concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani înainte de expirarea termenului stabilit în cererea indicată la alin. (2) sau (4), anunțând despre aceasta angajatorul, printr-o cerere scrisă, cu 15 zile lucrătoare înainte. Termenul respectiv poate fi redus prin acordul scris al părților.

Conform art. 124<sup>1</sup> din Codul muncii nr. 154/2003, concediul paternal se acordă în condițiile prevăzute de prezentul articol pentru a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut sau adoptat.

(2) Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile calendaristice. Tatăl copilului adoptat beneficiază de dreptul la concediu paternal până la 15 zile calendaristice în temeiul alin.(2<sup>2</sup>).

(2<sup>1</sup>) Concediul paternal poate fi acordat integral sau divizat în până la 3 fracțiuni, pe parcursul primelor 12 luni de la nașterea copilului. O fracțiune de concediu reprezintă cel puțin 5 zile calendaristice. Salariatul beneficiază de concediu paternal în baza cererii depuse cu cel puțin 5 zile înainte de fiecare fracțiune de concediu, cu excepția cazului în care perioadele fracțiunilor au fost stabilite în prealabil cu angajatorul.

(2<sup>2</sup>) În cazul taților care au adoptat copii, concediul paternal se acordă în baza unei cereri scrise, în primele 12 luni din ziua încuviințării adopției. La cerere se anexează o copie a hotărârii instanței de judecată privind încuviințarea adopției și o copie a certificatului de naștere al copilului. În cazul în care a beneficiat de concediul plătit prevăzut la art.127 alin. (2) lit. a),

		<p>tată care a adoptat nu are dreptul la concediu paternal.</p> <p>(3) Concediul paternal se acordă în baza unei cereri în formă scrisă, în primele 12 luni de la nașterea copilului. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului.</p> <p>(3<sup>1</sup>) În caz de coincidență totală sau parțială a concediului paternal cu concediul medical, în baza unei cereri scrise a salariatului, concediul paternal nefolosit integral ori parțial se prelungește.</p> <p>(4) Pe perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decât venitul mediu lunar asigurat pentru perioada respectivă și care este achitată din bugetul asigurărilor sociale de stat.</p> <p>(5) Angajatorul este obligat să încurajeze salariații în vederea beneficierei de concediu paternal.</p> <p>(6) Cazurile în care angajatorul creează situații cu efect de dezavantajare a angajaților care iau concediu paternal sînt considerate cazuri de discriminare din partea angajatorilor și se sancționează conform legii.</p> <p>Potrivit <u>art. 126 din Codul muncii nr. 154/2003</u>, în afară de concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, femeii, precum și persoanelor menționate la art. 124 alin. (2), li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 4 ani, cu menținerea locului de muncă (a funcției). În lipsa locului de muncă anterior (funcției anterioare), persoanelor menționate li se acordă un alt loc de muncă echivalent (funcție echivalentă).</p> <p>(2) În baza unei cereri scrise, în timpul aflării în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, femeia sau persoanele menționate la art. 124 alin. (2) pot să lucreze în condițiile timpului de muncă parțial sau la domiciliu.</p> <p>(3) Perioada concediului suplimentar neplătit se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, dacă contractul individual de muncă nu a fost suspendat conform art. 78 alin. (1) lit. a).</p> <p>(4) Perioada concediului suplimentar neplătit nu se include</p>
--	--	---

în vechimea în muncă ce dă dreptul la următorul concediu de odihnă anual plătit, precum și în stagiul de cotizare potrivit legii.

(5) Salariatul poate reveni din concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului înainte de termenul stabilit în cererea indicată la alin. (2), anunțând despre acest lucru angajatorul, printr-o cerere scrisă, cu 15 zile lucrătoare înainte. Termenul respectiv poate fi redus prin acordul scris al părților.

Conform art. 127 din Codul muncii nr. 154/2003, salariatului care intenționează să adopte un copil i se acordă, la cerere, un concediu parțial plătit, cu durata de la 60 la 90 de zile, pe perioada de încredințare a copilului adoptabil în familia adoptatorului, în vederea adaptării copilului cu adoptatorul și a constatării compatibilității lor. Concediul poate fi folosit de ambii soți alternativ, în fracțiuni, cu condiția să nu se suprapună fracțiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare.

(2) Salariatul care a adoptat un copil sau l-a luat în plasament în serviciul de tutelă/curatelă are dreptul, în baza unei cereri scrise, la următoarele tipuri de concediu:

a) concediu plătit pe o perioadă de până la 90 de zile calendaristice, care începe din ziua încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă. Concediul poate fi folosit de ambii soți alternativ, în fracțiuni, cu condiția să nu se suprapună fracțiunile. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare;

b) concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, cu durata de cel puțin 6 luni, în cazul în care copilul avea vârsta mai mică de 3 ani la data încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă;

c) concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului, cu durata de până la 6 luni, în cazul în care copilul avea vârsta mai mare de 3 ani la data încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă.

(3) Salariatul care a adoptat un copil sau l-a luat în

		<p>plasament în serviciul de tutelă/curatelă nu poate beneficia de mai multe concedii concomitent, având dreptul de a solicita tipurile de concedii prevăzute la alin.(2) după cum urmează:</p> <p>a) în termen de 30 de zile de la data încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă, salariatul are dreptul să solicite unul dintre concediile prevăzute la alin. (2);</p> <p>b) în cazul în care a solicitat concediul plătit prevăzut la alin. (2) lit. a), după expirarea acestuia salariatul are dreptul să solicite concediul prevăzut la alin. (2) lit. b) sau c) ținând cont de vârsta copilului la data încuviințării adopției sau emiterii dispoziției de plasament al copilului în serviciul de tutelă/curatelă.</p> <p>(4) În cazul concediului prevăzut la alin.(2) lit. a), opțiunea solicitată inițial nu poate fi modificată.</p>
--	--	---



# CANCELARIA DE STAT A REPUBLICII MOLDOVA

nr. 24-78-6159

Chișinău

5 iunie 2024

## Ministerul Muncii și Protecției Sociale

[secretariat@social.gov.md](mailto:secretariat@social.gov.md)

[maria.corfanenco@social.gov.md](mailto:maria.corfanenco@social.gov.md)

Ref. la nr. 04/2567 din 17.05.2024

Cancelaria de Stat a examinat setul de acte aferent proiectului de Lege privind ratificarea articolului 4 paragraful 2; articolului 7 paragraful 6; articolului 10 paragrafele 1-5; articolului 15 paragraful 3, din Carta Socială Europeană (revizuită).

Proiectul de Lege înaintat spre consultare, suplimentar celor menționate în Argumentarea necesității ratificării, vine să asigure progres în implementarea:

- (i) Recomandării nr. 1.3.4 din Raportul Avocatului Poporului privind respectarea drepturilor și libertăților omului în Republica Moldova în anul 2022;
- (ii) Acțiunii 5.1.4 din Planul de acțiuni pentru implementarea Programului național pentru asigurarea respectării drepturilor omului pe anii 2024-2027, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 164/2024.

În contextul celor expuse, Cancelaria de Stat, în limita competențelor funcționale, comunică susținerea proiectului și lipsa de propuneri și obiecții.

**Secretar general al Guvernului**

*/semnat electronic/*

**Artur MIJA**

*Ex. Natalia Postică,  
tel. 022 250 364*

Digitally signed by Mija Artur  
Date: 2024.06.05 15:00:09 EEST  
Reason: MoldSign Signature  
Location: Moldova



Casa Guvernului,  
MD-2033, Chișinău,  
Republica Moldova

Telefon:  
+ 373 22 250 104

Fax:  
+ 373 22 242 696

E-mail:  
[cancelaria@gov.md](mailto:cancelaria@gov.md)



## MINISTERUL SĂNĂTĂȚII AL REPUBLICII MOLDOVA

Nr.12/2127 din 29.05.2024

La nr. 2567 din 17.05.2024

**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**

e-mail: [secretariat@social.gov.md](mailto:secretariat@social.gov.md)

Ministerul Sănătății a examinat setul de acte aferent proiectului de Lege privind ratificarea articolelor 4 paragraful 2; 7 paragraful 6; 10 paragraful 1-5; 15 paragraful 3 din Carta Socială Europeană (revizuită) și comunică lipsa obiecțiilor și propunerilor.

Prin urmare, în conformitate cu competențele funcționale și în spiritul cooperării instituționale, Ministerul Sănătății susține ratificarea acestor prevederi.

În Argumentarea necesității ratificării articolelor din Carta socială europeană (revizuită) urmează a fi substituită Hotărârea Guvernului nr.193/2017, care a fost abrogată, cu Hotărârea Guvernului nr. 222/2024 „Cu privire la aprobarea Regulamentului privind educația adulților”.

**Secretar general**

Digitally signed by Gantea Lilia  
Date: 2024.05.29 09:10:19 EEST  
Reason: MoldSign Signature  
Location: Moldova



**Lilia GANTEA**

*Executori:*

Luminița Avomic, tel. 022262107

Mariana Zadnipro, tel. 022268812

**Ministerul Educației și Cercetării  
al Republicii Moldova**

MD-2033, mun. Chișinău, Piața Marii Adunări Naționale, 1  
+373 (0) 22 25 01 34 +373 (0) 22 23 35 60



**Ministry of Education and Research of  
the Republic of Moldova**

MD-2033, Chișinău, 1, Piața Marii Adunări Naționale  
+373 (0) 22 25 01 34 +373 (0) 22 23 35 60

Nr. 07-09/3853 din 23.05.24  
La nr. 2567 din 17.05.2024

**Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova**

[secretariat@social.gov.md](mailto:secretariat@social.gov.md)

[maria.corfanenco@social.gov.md](mailto:maria.corfanenco@social.gov.md)

Ministerul Educației și Cercetării a examinat și susține setul de acte aferent proiectului de *Lege privind ratificarea articolelor 4 paragraful 2; 7 paragraful 6; 10 paragraful 1-5; 15 paragraful 3 din Carta Socială Europeană (revizuită)*.

În context, Ministerul reiterează poziția expusă anterior în adresa MMPS, prin scrisoarea nr. 07-09/1363 din 24.02.2024 (ca răspuns la scrisoarea MMPS nr. 04/789 din 13.02.2024) cu privire la considerarea recomandărilor menționate.

**Secretar general**

*N. V.* – **Nadejda VELIȘCO**

Mariana Goraș, 022-233766



**Ministerul Afacerilor Interne  
al Republicii Moldova**

Nr.42-2312 din 28.05.2024  
La nr.2567 din 17.05.2024

**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**

Cu referire la proiectul de Lege privind ratificarea articolelor 4 paragraful 2; 7 paragraful 6; 10 paragraful 1-5; 15 paragraful 3 din Carta Socială Europeană (revizuită), comunicăm că Ministerul Afacerilor Interne a examinat setul de acte aferent și expune avizul pozitiv la proiectul respectiv.

Totodată, se atrage atenția că în „Argumentarea necesității” la lit. B, pct. 1 „Informații generale”, compartimentul „Descrierea prevederilor Cartei și a cadrului normativ național”, la art. 10 paragraful 2 și art. 10 paragraful 5, autorul proiectului face referire la Hotărârea Guvernului nr. 193/2017 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la formarea continuă a adulților, care a fost abrogată prin Hotărârea Guvernului nr. 222/2024 cu privire la aprobarea Regulamentului privind educația adulților, fapt ce se propune a fi revizuit și modificat.

Subsecvent, textul argumentării necesității se consideră judicios de a fi revizuit prin prisma Hotărârii Guvernului nr. 442/2015 pentru aprobarea Regulamentului privind mecanismul de încheiere, aplicare și încetare a tratatelor internaționale. Astfel, este de menționat, că structura Argumentării necesității urmează a fi expusă conform Anexei nr. 5 a regulamentului, respectiv punctul C. *Mandatul pentru negocieri și D. Procedura negocierilor* urmează a fi înlocuite cu punctul C. *Analiza oportunității ratificării*, dat fiind faptul că tratatul menționat urmează a fi supus procedurii de ratificare, cu informația structurată în conformitate cu subpunctele anexei precitate.

Concomitent, la aspectul temporal, punctul d) se recomandă detalierea periodicității prezentării rapoartelor de monitorizare sau evaluare a implementării tratatului și/sau organizării reuniunilor sau consultațiilor privind implementarea tratatului.

În final, în proiectul de lege, la ambele variante lingvistice, se propune indicarea pct. 4 care se va referi la intrarea în vigoare a legii propuse. La proiectul hotărârii Guvernului, se recomandă indicarea temeiului legislativ în baza căruia va fi aprobat proiectul. La ambele proiecte se consideră oportună eliminarea sintagmei *Chișinău*.

**Secretară de stat**

**Daniella MISAIL-NICHITIN**

Executor: Tudor Prida  
Telefon: 0 (22) 255-460  
E-mail: tudor.prida@mai.gov.md

Digitally signed by Misail-Nichitin Daniella  
Date: 2024.05.28 17:10:09 EEST  
Reason: MoldSign Signature  
Location: Moldova



CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ  
A SINDICATELOR DIN MOLDOVA

Str. 31 August 129, MD-2012, Chișinău,  
Tel. (373 22) 266502; Tel/fax: (373 22) 234508  
[www.sindicat.md](http://www.sindicat.md); e-mail: [office@cnsm.md](mailto:office@cnsm.md)



НАЦИОНАЛЬНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ  
ПРОФСОЮЗОВ МОЛДОВЫ

Ул. 31 Августа 129, MD-2012, Кишинёу,  
Tel. (373 22) 266502; Tel/fax: (373 22) 234508  
[www.sindicat.md](http://www.sindicat.md); e-mail: [office@cnsm.md](mailto:office@cnsm.md)

29.05.2024 Nr.03-02/407

La nr. 2567 din 17.05.2024

**Ministerul Muncii și Protecției Sociale**

Prin prezenta, cu referire la proiectul de lege privind ratificarea articolelor 4, paragraful 2; 7, paragraful 6; 10, paragrafele 1-5; 15, paragraful 3 din Carta Socială Europeană (revizuită) informăm că îl susținem.

Totodată, menționăm că Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) consideră oportun de a extinde numărul de articole (paragrafe) care pot fi ratificate de țara noastră (vedeți scrisoarea CNSM nr. 03-01/179 din 29.02.2024). Astfel, reiterăm oportunitatea ratificării: Articolului 19. Dreptul lucrătorilor migranți și al familiilor lor la protecție și asistență (paragrafele 3, 4 lit. a) și 9); Articolului 22. Dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă (literele a), b) și d)); Articolului 27. Dreptul lucrătorilor cu responsabilități familiale la egalitate de șanse și de tratament (paragraful 1 (literele a) și b), paragraful 2) și paragraful 3). Argumentarea posibilității ratificării articolelor în cauză a fost expusă în scrisoarea menționată supra.

Președinte

Igor ZUBCU

Ex.: Sergiu Morari  
tel 022 266-565  
Sergiu Iurcu,  
tel.: 022 266-564



Confederația Națională  
a Patronatului  
din Republica Moldova

Facem  
vocea business-ului  
muztă!

Telefon:  
Mobil:  
Email:  
Website

+373 22 224 244  
+373 692 40 700  
cnpm@cnpm.md  
www.cnpm.md

---

**Ministerul Muncii și Protecției Sociale  
al Republicii Moldova**

**MD 2009, mun. Chișinău  
str. Vasile Alecsandri, 1**

**nr. 0511-52 din 23.05. 2024  
la nr. 2567 din 17.05.2024**

Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova (CNPM) a examinat proiectul de Lege pentru ratificarea articolelor 4 (paragraful 2); 7 (paragraful 6); 10 (paragrafele 1-5); 15 (paragraful 3) din Carta socială Europeană (revizuită) și exprimă lipsă de obiecții.

De asemenea, CNPM propune ratificarea Protocolului adițional la Carta socială europeană din 1995.

Referitor la textul proiectului hotărârii de Guvern pentru aprobare a proiectului de lege, nu este clar de ce se prezintă spre examinare Președintelui Republicii Moldova, dar nu Parlamentului.

Leonid Cerescu

Președinte

---

**Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova**

Republica Moldova, Chișinău, str. Maria Cebotari 16, MD-2012, IDNO: 1010620006044  
BC Moldindconbank SA, Sucursala RENAȘTERE, MOLDM2X312, IBAN: MD85ML000000222402900344



avocatul  
poporului  
OMBUDSMAN

28 mai 2024 nr. 04-3/37-1067  
la nr. \_\_\_\_\_ din \_\_\_\_\_

Domnului Alexei BUZU,  
Ministru al Muncii și Protecției Sociale  
[secretariat@social.gov.md](mailto:secretariat@social.gov.md)  
copie: [maria.corfanenco@social.gov.md](mailto:maria.corfanenco@social.gov.md)

### OPINIE

la proiectul de lege de ratificare a articolelor 4 (paragraful 2); 7 (paragraful 6);  
10 (paragrafele 1-5); 15 (paragraful 3) din Carta socială europeană (revizuită)

Ratificarea articolelor suplimentare din Carta Socială Europeană (revizuită) reprezintă o evoluție pozitivă a statului în garantarea unei protecții sociale suplimentare populației.

Evident că măsura este întru totul susținută de Avocatul Poporului, cu recomandarea de a ratifica și articolele pentru care nu există obstacole majore în vederea acceptării – art. 3(4), 14(1), 14(2), 18(1), 19(1), 19(2), 19(3), 19(4) a și b, 19(5), 19(6), 19(9), 22, 27(1) și 27(3) – după cum indică Comitetul European al Drepturilor Sociale în eel de-al patrulea Raport privind articolele neacceptate de către Republica Moldova.

La fel se propune și ratificarea Protocolului adițional din 1995 care prevede un sistem de reclamații colective, sugestia fiind prezentată și în Opinia Ombudsmanului din 29.02.2024 ca subiect de discuții pentru Conferința de Nivel Înalt privind Carta Socială Europeană, care va avea loc în Lituania, în perioada 3-4 iulie 2024.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale este autoritatea responsabilă de elaborarea și promovarea politicilor publice în domeniul protecției sociale. În acest fel, argumentul Ministerului precum că *în procesul consultării subiectului ratificării prevederilor suplimentare din Cartă cu autoritățile publice și cu partenerii sociali, n-au fost înaintate propuneri privind necesitatea acceptării sistemului de reclamații colective. Prin urmare, proiectul legii nu conține prevederi relevante acestui subiect, este irațional, mai ales că propunerea a fost înaintată de Oficiul Ombudsmanului și de Directorului General pentru Drepturile Omului și Statul de Drept al Consiliului Europei.*

La elaborarea proiectului legii de ratificare Ministerul dispunea de suficient pretext pentru a include și Protocolul adițional din 1995.

Finalmente, insistăm asupra revizuirii proiectului legii de ratificare și includerii atât a articolelor enumerate supra, cât și a Protocolului adițional privind procedura reclamațiilor colective.

Cu respect,

Ceslav PANICO,  
Avocatul Poporului

Executor: Liudmila Zarișneac  
Tel.: 060002681

Digitally signed by Panico Ceslav  
Date: 2024.05.27 08:26:12 EEST  
Reason: MoldSign Signature  
Location: Moldova



Oficiul Avocatului Poporului  
str. Calea Iașilor 11/3  
mun. Chișinău, MD-2009  
Republica Moldova



MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA  
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ  
НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Nr. PL-480 din 22.05. 2024  
La nr. 2567 din 17.05.2024

Ministerul Muncii și Protecției Sociale  
Serviciul coordonare asistență externă, cooperare internațională și protocol

Prin prezenta Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) informează că a examinat setul de acte aferent proiectului de Lege privind ratificarea articolelor 4 paragraful 2; 7 paragraful 6; 10 paragraful 1-5; 15 paragraful 3 din Carta Socială Europeană (revizuită) și comunică susținerea acestuia, cu înaintarea propunerilor, conform Anexei.

Anexă: 1 filă

Directoare

Raisa DOGARU

Ex: T. Cristafovici  
E-mail: [tatiana.cristafovici@anofm.md](mailto:tatiana.cristafovici@anofm.md)  
Tel: 022 287629



**Propuneri privind completarea setului de acte aferent proiectului de Lege privind ratificarea articolelor 4 paragraful 2; 7 paragraful 6; 10 paragraful 1-5; 15 paragraful 3 din Carta Socială Europeană (revizuită)**

Actul	Propunerea	Argumente/Comentarii
<p><i>Actul cu nr.04-2567 din 17.05.2024</i>  <b>„Argumentarea necesității ratificării articolelor 4 (paragraful 2); 7 (paragraful 6); 10 (paragrafele 1-5); 15 (paragraful 3) din Carta socială europeană (revizuită) (Carta)”, compartimentul B. Analiza de impact, Descrierea prevederilor Cartei și a cadrului normativ național, Art.10 paragraful 5. Dreptul la formare profesională: Utilizarea deplină a facilităților disponibile”</b>            (pagina 8)</p>	<p><i>Textul de la aliniatul 3:</i>            „În perioada în care șomerii participă la cursuri de recalificare profesională, cheltuielile acestora sunt acoperite după cum urmează: formare, cazare (în proporție de 20% din salariul mediu lunar pe economie din anul precedent, pentru fiecare lună de închiriere) și transport, atunci când șomerii trebuie să se deplaseze într-o altă localitate pentru a participa la formare. Șomerii care participă la cursuri de formare beneficiază și de o bursă.”  <i>de modificat după cum urmează:</i>            „Pe perioada antrenării la măsurile de formare profesională toate cheltuielile de instruire ale șomerilor sunt acoperite. Totodată, șomerii antrenați la măsurile de formare profesională (cursuri de formare profesională pe bază de voucher, instruire la locul de muncă în cadrul unității, stagii profesionale), beneficiază de bursă lunară neimpozabilă, în cuantum de 35% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, care se acordă proporțional frecvenței la măsurile de formare profesională. Șomerii antrenați în măsura de certificare a cunoștințelor și competențelor obținute în contexte de educație nonformală și informală beneficiază de acoperirea cheltuielilor de transport, în cazul în care sunt direcționați într-o altă localitate decât cea în care locuiesc.”</p>	<p>Prevederile legale privind plățile de care beneficiază șomerii antrenați în măsurile de formare profesională (cursuri de formare profesională pe bază de voucher, instruire la locul de muncă în cadrul unității, stagii profesionale) au fost modificate prin Legea Parlamentului 352 din 22.12.22, MO460-462/31.12.22 art.819; în vigoare 30.01.23. Au fost excluse cheltuielile pentru transport, cazare, dar s-a mărit cuantumul bursei de la 20% la 35%. Plățile de care beneficiază șomerii antrenați în măsura de certificare a cunoștințelor și competențelor obținute în contexte de educație nonformală și informală sunt reglementate de Procedura de certificare a cunoștințelor și a competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală, Anexa nr.4<sup>1</sup> la Hotărârea Guvernului nr.1276/2018 pentru aprobarea procedurilor privind accesul la măsurile de ocupare a forței de muncă, aprobată prin Hotărârea Guvernului 242 din 26.04.23, MO179-181/30.05.23 art.406; în vigoare 30.05.23.</p>