



CANCELARIA DE STAT A REPUBLICII MOLDOVA

Nr. 31-06-691-7726

Chișinău

13 octombrie 2021

Biroul Permanent al Parlamentului

În temeiul art.58 din Regulamentul Parlamentului, adoptat prin Legea nr.797/ 1996, se prezintă Avizul la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (*inițiativa legislativă nr. 61 din 10.03.2021*), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 237 din 13 octombrie 2021.

Anexe:

1. Hotărârea Guvernului cu privire la aprobarea Avizului (în limba română – 1 filă și în limba rusă –1 filă);
2. Avizul la proiectul de lege (în limba română - 4 file și în limba rusă - 5 file).

Secretar general
adjunct al Guvernului

Roman CAZAN

Ex.: Oleg Barcari
Tel.:022250385

SECRETARIATUL PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA	
D.D.P. Nr.	2220
"14"	10 2021
Ora	

Casa Guvernului,
MD-2033, Chișinău,
Republica Moldova

Telefon:
+ 373 22 250 101

Fax:
+ 373 22 242696



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÂRE nr. 237

din 13 octombrie 2021

Chișinău

**Cu privire la aprobarea Avizului asupra proiectului de lege
pentru modificarea unor acte normative**

Guvernul HOTĂRĂȘTE:

Se aprobă și se prezintă Parlamentului Avizul asupra proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative.

Prim-ministru

NATALIA GAVRILIȚA

Contrasemnează:



Ministrul muncii
și protecției sociale

Marcel Spatari

Ministrul finanțelor

Dumitru Budianschi

Ministrul economiei

Sergiu Gaibu

Ministrul justiției

Sergiu Litvinenco

Aprobat
prin Hotărârea Guvernului nr. /2021

AVIZ asupra proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative

Guvernul a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative, înaintat cu titlu de inițiativă legislativă (nr. 61 din 10 martie 2021) de către domnul Dan Perciun, deputat în Parlament, și comunică următoarele.

Proiectul nominalizat are drept scop facilitarea integrării persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii prin modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 și a Legii nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj și prevede îmbunătățirea măsurilor de susținere la angajare a persoanelor cu dizabilități implementate în prezent.

Pentru evitarea dublării unor măsuri implementate în prezent, considerăm oportun susținerea proiectului în cauză cu următoarele comentarii și propuneri de modificare:

Art. I din proiect prevede abrogarea lit. f) din art. 62 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, care interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu persoanele cu dizabilități.

Norma juridică stabilită de lit. f) din art. 62 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 pare a fi o facilitate la angajarea persoanelor cu dizabilități, însă, conform opiniei organizațiilor persoanelor cu dizabilități, interzicerea perioadei de probă pentru persoanele cu dizabilități are efectul invers celui scontat. În urma a mai multe consultări cu partenerii sociali, aceștia au susținut propunerea de abrogare a lit. f) din art. 62 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.

În acest context, se susține propunerea de modificare a Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 expusă în inițiativa legislativă.

Art. II pct.1 din proiect prevede reformularea noțiunii de „adaptare a locului de muncă”, expusă în Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, prin specificarea echipamentelor și dispozitivelor care se utilizează pentru adaptarea locului de muncă.

Noțiunea propusă de autor stipulează expres care echipamente pot fi utilizate la adaptarea locului de muncă (amenajare de rampe, grupuri sanitare accesibile, instalare de mijloace de orientare tactilă sau vizuală), pe când acestea, de fapt, mai puțin se atribuie echipamentelor asistive la locul de muncă conform Standardului ISO 9999 Echipamente asistive pentru persoanele cu dizabilități – Clasificare și terminologie.

Standardul menționat conține listele echipamentelor asistive pentru diferite necesități/situații ale persoanei cu dizabilități, precum: echipamente asistive

pentru educație și formare de competențe, îngrijire personală, comunicare și informare, echipamente asistive la locul de muncă etc.

La elaborarea politicilor publice, în cazul de față în domeniul angajării, este necesar să se țină cont de tipul echipamentelor asistive necesare la locul de muncă, în scopul subvenționării acestora în contextul Legii nr.105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj.

Pentru stabilirea exactă a listei de echipamente asistive la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități, Ministerul Muncii și Protecției Sociale realizează în prezent, cu suportul Agenției de Cooperare Internațională a Germaniei (GIZ) și Organizației Mondiale a Sănătății, un studiu în rândul persoanelor cu dizabilități, în urma căruia va elabora o listă a echipamentelor asistive necesare pentru adaptarea locului de muncă, ținând seama de profilul persoanelor cu dizabilități.

În acest context, norma propusă se susține în următoarea redacție: „adaptarea locului de muncă – totalitatea acțiunilor întreprinse de către angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă și creșterea randamentului la locul de muncă a persoanei cu dizabilități, ținând cont de necesitățile individuale ale persoanei respective prin utilizarea cu echipamente, dispozitive și tehnologii de acces, prin angajarea personalului de suport și prin adaptarea spațiului”.

Art. II pct. 2 din proiect prevede excluderea din art. 20 a alin. (1) lit. a) prin care se stabilește că la înregistrarea cu statut de șomer a persoanei cu dizabilități se vor lua în considerare recomandările privind încadrarea în muncă, expuse în certificatul de încadrare în grad de dizabilitate.

Această normă nu poate fi susținută din următoarele considerente: în prezent persoanele cu dizabilități se încadrează în muncă conform pregătirii lor profesionale și a capacității lor de muncă, atestate prin certificatul de încadrare în grad de dizabilitate și conform recomandărilor ce se conțin în programul individual de reabilitare și incluziune socială, emis de Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă, conform art. 34 alin. (2) din Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. Astfel, evaluarea capacității de muncă a persoanei cu dizabilități este o condiție necesară pentru integrarea reușită a acestora în câmpul muncii.

Persoanele cu dizabilități cu un procent scăzut de capacitate de muncă nu pot fi integrate cu succes în piața muncii tradiționale, acestea fiind angajate, în mod special, în cadrul întreprinderilor sociale sau în atelierele protejate, așa cum este și în practica internațională.

La art. II pct. 3 din proiect, autorul propune modificarea art. 36 alin. (2) din Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj prin substituirea textului „30%” cu textul „50%”.

Menționăm, în conformitate cu prevederile Regulamentului privind subvenționarea locurilor de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 49/2021, Ministerul Finanțelor susține angajatorii prin subvenționarea

cheltuielilor privind plata salariului în cazul angajării unor categorii de persoane printre care sunt și persoanele cu dizabilități.

Potrivit prevederilor Regulamentului menționat, quantumul subvenției este stabilit după cum urmează:

1) pentru persoanele care pe o perioadă de cel puțin 12 luni consecutive ce preced lunii de angajare nu au avut venituri salariale – 50% din suma impozitelor declarate și achitate aferente plăților salariale calculate în perioada pentru care se solicită subvenția, dar nu mai mult de 1000 lei lunar per salariat.

2) pentru persoanele cu dizabilități, cu excepția celor angajate în cadrul întreprinderilor specializate:

a) cu dizabilitate severă – 100% din suma impozitelor declarate și achitate aferente plăților salariale calculate în perioada pentru care se solicită subvenția, dar nu mai mult de 2000 de lei lunar per salariat;

b) cu dizabilitate accentuată – 50% din suma impozitelor declarate și achitate aferente plăților salariale calculate în perioada pentru care se solicită subvenția, dar nu mai mult de 1000 de lei lunar per salariat.

3) pentru persoanele cu dizabilități angajate în cadrul întreprinderilor specializate:

a) cu dizabilitate severă – 300% din suma impozitelor declarate și achitate aferente plăților salariale calculate în perioada pentru care se solicită subvenția, dar nu mai mult de 6000 de lei lunar per salariat;

b) cu dizabilitate accentuată – 260% din suma impozitelor declarate și achitate aferente plăților salariale calculate în perioada pentru care se solicită subvenția, dar nu mai mult de 5200 de lei lunar per salariat;

c) cu dizabilitate medie – 230% din suma impozitelor declarate și achitate aferente plăților salariale calculate în perioada pentru care se solicită subvenția, dar nu mai mult de 4600 de lei lunar per salariat.

Resursele bugetare alocate pentru implementarea acestui mecanism de subvenționare a locurilor de muncă sunt în quantum de 180 mil. lei.

În acest context, ce ține de modificarea propusă la art. 36 alin. (2) din Legea nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj privind majorarea subvenției de la 30% la 50% din salariul mediu pe economie, luând în considerare avantajele pe care le are mecanismul prevăzut în Regulamentul privind subvenționarea locurilor de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 49/2021, în special faptul că mărimea subvenției acordate este corelată cu salariul achitat persoanelor cu dizabilități, considerăm oportun implementarea pe viitor a mecanismului menționat în contextul subvenționării angajării persoanelor cu dizabilități și a altor categorii de persoane care necesită suport suplimentar pe piața muncii.

Norma propusă prin art. II pct. 4 din proiect prin care se propune completarea art. 38 alin. (1) cu textul „publici și privați, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică,” poate fi susținută, deoarece va

permite și instituțiilor publice de a beneficia de compensarea cheltuielilor privind adaptarea locului de muncă nevoilor persoanelor cu dizabilități.

Art. II pct. 5 din proiect prevede completarea Legii nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj cu un articol nou, ce se referă la acordarea subvențiilor pentru compensarea cheltuielilor de transport pentru persoanele cu dizabilități.

Deoarece deja există cadru legal privind compensarea cheltuielilor de transport pentru persoanele cu dizabilități, considerăm oportun completarea art. 49 din Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități cu prevederi referitoare la subvenția pentru cheltuielile de transport a persoanele cu dizabilități angajate în câmpul muncii, domiciliat departe de locul de muncă.

În concluzie, considerăm că proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative poate fi susținut, cu condiția ajustării acestuia conform recomandărilor și propunerilor menționate mai sus.



ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 237

от 13 октября 2021 г.

Кишинэу

**Об утверждении Заключения по проекту
закона о внесении изменений в некоторые
нормативные акты**

Правительство ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Утвердить и представить Парламенту Заключение по проекту закона о внесении изменений в некоторые нормативные акты.

Премьер-министр

НАТАЛЬЯ ГАВРИЛИЦА

Контрасигнуют:

Министр труда и
социальной защиты

Марчел Спатарь

Министр финансов

Думитру Будянски

Министр экономики

Серджиу Гайбу

Министр юстиции

Серджиу Литвиненко

Утверждено
Постановлением Правительства № /2021

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
по проекту закона о внесении изменений в некоторые
нормативные акты

Правительство рассмотрело проект закона о внесении изменений в некоторые нормативные акты, представленный в качестве законодательной инициативы (№ 61 от 10 марта 2021 года) г-ном Даном Перчун, депутатом Парламента, и сообщает следующее.

Данный проект ставит своей целью содействие интеграции лиц с ограниченными возможностями в трудовую деятельность путем внесения изменений в Трудовой кодекс Республики Молдова № 154/2003 и Закон № 105/2018 о содействии занятости населения и страховании по безработице и предусматривает усовершенствование мер поддержки занятости для лиц с ограниченными возможностями, реализуемых в настоящее время.

Во избежание дублирования мер, реализуемых в настоящее время, считаем целесообразным поддержать рассматриваемый проект со следующими замечаниями и предложениями о внесении поправок:

Статья I проекта предусматривает признание утратившим силу пункта f) статьи 62 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003, которым запрещается применение испытательного срока при заключении индивидуального трудового договора с лицами с ограниченными возможностями.

Правовая норма, установленная в пункте f) статьи 62 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003, должна способствовать приему на работу лиц с ограниченными возможностями, однако, по мнению организаций лиц с ограниченными возможностями, запрет на испытательный срок для лиц с ограниченными возможностями производит эффект, противоположный ожидаемому. В результате многочисленных консультаций с социальными партнерами ими было поддержано предложение о признании утратившим силу пункта f) статьи 62 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003.

В данном контексте поддерживается предложение о внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Молдова № 154/2003, изложенное в законодательной инициативе.

Пункт 1 статьи II проекта предусматривает изменение формулировки понятия «адаптация рабочего места», изложенного в Законе № 105/2018 о содействии занятости населения и страховании по безработице, путем

указания оборудования и устройств, которые используются для адаптации рабочего места.

Понятие, предложенное автором, четко устанавливает, какое оборудование может быть использовано для адаптации рабочего места (устройство пандусов, доступных санитарных узлов, установка средств для тактильного или визуального ориентирования), в то время как на самом деле они в меньшей степени относятся к вспомогательному оборудованию на рабочем месте, в соответствии со Стандартом ISO 9999 «Вспомогательное оборудование для лиц с ограниченными возможностями – Классификация и терминология».

Указанный стандарт содержит списки вспомогательного оборудования для различных потребностей/ситуаций лиц с ограниченными возможностями, например: вспомогательное оборудование для обучения и формирования навыков, для личной гигиены, для общения и информирования, вспомогательное оборудование на рабочем месте и т.д.

В данном случае при разработке публичных политик в сфере занятости необходимо учитывать тип вспомогательного оборудования, необходимого на рабочем месте, с целью его субсидирования согласно Закону № 105/2018 о содействии занятости населения и страховании по безработице.

Для точного установления перечня вспомогательного оборудования на рабочем месте для лиц с ограниченными возможностями Министерство труда и социальной защиты, при поддержке Германского агентства международного сотрудничества (GIZ) и Всемирной организации здравоохранения, проводит в настоящее время исследование среди лиц с ограниченными возможностями, в результате которого будет разработан перечень вспомогательного оборудования, необходимого для адаптации рабочего места, с учетом профиля лиц с ограниченными возможностями.

В данном контексте предложенная норма поддерживается в следующей редакции: «адаптация рабочего места – совокупность мер, предпринимаемых работодателем для содействия осуществлению права на труд и увеличению производительности труда лиц с ограниченными возможностями, с учетом индивидуальных потребностей конкретного лица, посредством оснащения оборудованием, устройствами и технологиями для облегчения доступа, путем принятия на работу вспомогательного персонала и адаптирования рабочего пространства».

Пункт 2 статьи II проекта предусматривает исключение из пункта а) части (1) статьи 20, устанавливающего, что при регистрации лица с ограниченными возможностями в качестве безработного учитываются рекомендации по трудоустройству, изложенные в свидетельстве о присвоении степени ограничения возможностей.

Эта норма не может быть поддержана по следующим причинам: в настоящее время лица с ограниченными возможностями

трудоустраиваются в соответствии с их профессиональной подготовкой и трудоспособностью, которые подтверждены свидетельством о присвоении степени ограничения возможностей, и согласно рекомендациям, содержащимся в индивидуальной программе реабилитации и социальной интеграции, разработанной Национальным консилиумом установления ограничения возможностей и трудоспособности, согласно части (2) статьи 34 Закона № 60/2012 о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями. Таким образом, оценка трудоспособности лиц с ограниченными возможностями является необходимым условием для их успешной интеграции на рынке труда.

Лица с ограниченными возможностями, имеющие низкий процент трудоспособности, не могут успешно интегрироваться на традиционном рынке труда, поскольку они, в соответствии с международной практикой, работают, в частности, на социальных предприятиях или безопасных мастерских.

В пункте 3 статьи II проекта автор предлагает внести изменение в часть (2) статьи 36 Закона № 105/2018 о содействии занятости населения и страховании по безработице, путем замены теста «30%» текстом «50%».

Отмечаем, что в соответствии Положением о субсидировании рабочих мест, утвержденным Постановлением Правительства № 49/2021, Министерство финансов поддерживает работодателей путем субсидирования заработной платы в случае трудоустройства некоторых категории населения, среди которых и лица с ограниченными возможностями.

Согласно указанному Положению, размер субсидий устанавливается следующим образом:

1) для лиц, которые в течение не менее 12 месяцев подряд, предшествующих месяцу приема на работу, не имели доходов в виде заработной платы – 50% от суммы задекларированных и уплаченных налогов, связанных с выплатой заработной платы, исчисленной в период, за который запрашивается субсидия, но не более 1000 леев в месяц на одного работника;

2) для лиц с ограниченными возможностями, за исключением работающих на специализированных предприятиях, а именно:

а) с тяжелым ограничением возможностей – 100% от суммы задекларированных и уплаченных налогов, связанных с выплатой заработной платы, исчисленной в период, за который запрашивается субсидия, но не более 2000 леев в месяц на одного работника;

б) с выраженным ограничением возможностей – 50% от суммы задекларированных и уплаченных налогов, связанных с выплатой заработной платы, исчисленной в период, за который запрашивается субсидия, но не более 1000 леев в месяц на одного работника;

3) для лиц с ограниченными возможностями, работающими на специализированных предприятиях, а именно:

а) с тяжелым ограничением возможностей – 300% от суммы задекларированных и уплаченных налогов, связанных с выплатой заработной платы, исчисленной в период, за который запрашивается субсидия, но не более 6000 леев в месяц на одного сотрудника;

б) с выраженным ограничением возможностей – 260% от суммы задекларированных и уплаченных налогов, связанных с выплатой заработной платы, исчисленной в период, за который запрашивается субсидия, но не более 5200 леев в месяц на одного работника;

с) со средним ограничением возможностей – 230% от суммы задекларированных и уплаченных налогов, связанных с выплатой заработной платы, исчисленной в период, за который запрашивается субсидия, но не более 4600 леев в месяц на одного работника.

Денежные средства, выделенные для внедрения данного механизма субсидирования рабочих мест, составляют 180 миллионов леев.

В данном контексте относительно предлагаемого изменения части (2) статьи 36 Закона № 105/2018 о содействии занятости населения и страховании по безработице, касающегося увеличения субсидий с 30% до 50% от средней заработной платы по экономике, учитывая преимущества, предоставляемые механизмом, предусмотренным Положением о субсидировании рабочих мест, утвержденным Постановлением Правительства № 49/2021, а именно тот факт, что размер предоставляемой субсидии соотносится с заработной платой, выплачиваемой лицам с ограниченными возможностями, считаем целесообразным внедрение данного механизма в будущем в контексте субсидирования трудоустройства лиц с ограниченными возможностями и других категорий лиц, нуждающихся в дополнительной поддержке на рынке труда.

Норма, предложенная пунктом 4 статьи II проекта, в котором предлагается дополнение части (1) статьи 38 текстом «государственные и частные, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы», может быть поддержана, поскольку позволит и государственным учреждениям получать компенсацию расходов на адаптацию рабочего места в соответствии с потребностями лиц с ограниченными возможностями.

Пункт 5 статьи II проекта предусматривает дополнение Закона №105/2018 о содействии занятости населения и страховании по безработице, новой статьей, предусматривающей предоставление субсидий на компенсацию транспортных расходов для лиц с ограниченными возможностями.

Так как законодательная база в отношении компенсации транспортных расходов для лиц с ограниченными возможностями уже существует, считаем целесообразным дополнить статью 49 Закона

№ 60/2021 о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями
положениями о субсидировании транспортных расходов лиц с
ограниченными возможностями, проживающих вдали от рабочего места.

Исходя из изложенного, считаем, что проект закона о внесении
изменений в некоторые нормативные акты, может быть поддержан, при
условии его пересмотра в соответствии с указанными выше
рекомендациями и предложениями.