



**Deputat în Parlamentul
Republicii Moldova**

**Domnului Dan PERCIUN
Președinte, Comisia protecție socială,
sănătate și familie**

AMENDAMENT

**la proiectul legii pentru modificarea unor acte normative
(nr. 404 din 17.12. 2021)**

În conformitate cu prevederile art.65 din Regulamentul Parlamentului, aprobat prin Legea nr.797-XIII din 02.04.1996, prezint următorul amendament pe marginea proiectului de lege sus-menționat:

Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159-162, art.648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Articolul 1 se completează cu noțiuni noi cu următorul cuprins:

”remunerare – retribuție bănească care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției) și toate adaosurile, sporurile, premiile și alte plăți de stimulare și compensare, plătită salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată;

nivel de salarizare –remunerație anuală brută și remunerație orară brută corespunzătoare;

diferență de gen de salarizare – diferență dintre nivelurile medii de salarizare între salariații de sex feminin și cei de sex masculin ai angajatorului, exprimată ca procent din nivelul mediu de salarizare a salariaților de sex masculin;

muncă egală – munca prestată în cadrul acelorași funcții, conform acelorași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă;

muncă de valoare egală – munca prestată în cadrul funcțiilor sau pozițiilor diferite, dar care este considerată de valoare egală în

baza aceluiași cerințe educaționale, profesionale și în materie de formare, competențe (abilități), efort, răspundere, activitate desfășurată, natura sarcinilor implicate și condiții de muncă.

2. Articolul 5 se completează cu litera f¹) cu următorul cuprins:

”f¹) remunerare egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală;”.

3. Articolul 9 alineatul (1), litera f) se completează la final cu textul

”, în special, privind condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), periodicitatea achitării plăților și criteriile utilizate pentru determinarea nivelurilor de salarizare”.

4. La articolul 10 alineatul (2), litera g) va avea următorul cuprins:

”g) să asigure remunerare egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală;”;

5. Articolul 128 se completează cu alineatele (2¹), (2²) și (2³) cu următorul cuprins:

„(2¹) Angajatorul este obligat să asigure egalitatea de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin, pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală.

(2²) Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală se vor lua în considerare următorii factori:

- a) Nivelul de răspundere
- b) Nivelul de calificare și experiență
- c) Efortul și natura sarcinilor implicate
- d) Condițiile de muncă

(2³) Angajatorul este obligat să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată în an (cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune), salariații și/sau reprezentanții lor cu privire la diferența de gen de salarizare pe categorie de salariați și de funcții.

(2⁴) Angajatorul trebuie să pună la dispoziția salariaților, într-un mod ușor accesibil, informația privind criteriile utilizate pentru

sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare, aplicat în unitate.

6. Articolul 130 alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Retribuirea muncii salariatului depinde de cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, de cantitatea, calitatea și complexitatea muncii, de condițiile de muncă, de calitățile profesionale ale salariatului, efortul și responsabilitățile salariatului, natura și rezultatele muncii lui și/sau de rezultatele activității economice a unității.”

7. Articolul 130 se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins:

„(6) Angajatorul, indiferent de ce sistem de salarizare aplică, trebuie să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare.

Art. II - LEGE SALARIZĂRII Nr. 847/2002 (Monitorul Oficial, 2002, Nr. 50-52 art. 336), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

8. Articolul 3 alineatul (1) va avea următorul cuprins:

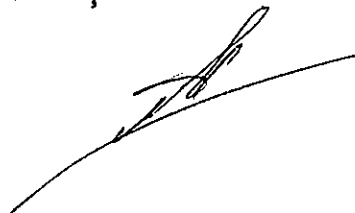
„(1) Retribuirea muncii salariatului depinde de cererea și oferta forței de muncă pe piața muncii, de cantitatea, calitatea și complexitatea muncii, de condițiile de muncă, de calitățile profesionale ale salariatului, efortul și responsabilitățile salariatului, natura și rezultatele muncii lui și/sau de rezultatele activității economice a unității.”

9. Capitolul I Dispoziții Generale se va completa cu articolul 34 care va avea următorul cuprins:

Articolul 34 Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor privind stabilirea nivelurilor de salarizare:

- (1) Angajatorul, indiferent de ce sistem de salarizare aplică, trebuie să utilizeze în cadrul unității un sistem de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare.
- (2) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare reprezintă totalitatea normativelor care determină stabilirea salariului pentru muncă egală sau muncă de valoare egală la nivel de unitate.
- (3) Pentru a evalua dacă salariatul prestează o muncă de valoare egală, angajatorul se va asigura că cel puțin următoarele criterii de evaluare sunt luate în calcul:
 - a) Nivelul de răspundere
 - b) Nivelul de calificare și experiență
 - c) Efortul și natura sarcinilor implicate
 - d) Condițiile de muncă.”
- (4) Sistemul de evaluare și clasificare a funcțiilor pentru stabilirea nivelurilor de salarizare trebuie să excludă discriminarea pe criteriul sexului și să asigure că salariații care prestează muncă egală și muncă de valoare egală, nu au diferențe de salarizare nejustificate.
- (5) În cazul în care diferențele de gen de salarizare depășesc 5%, iar aceste diferențe nu pot fi justificate de factori obiectivi și neutri din punctul de vedere al genului, angajatorul trebuie să remedieze situația.
- (6) Inspectoratul de Stat al Muncii și Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității au dreptul de a solicita angajatorului clarificări și detalii suplimentare cu privire la diferența de gen de salarizare, inclusiv explicații privind orice diferențe de salarizare între femei și bărbați care nu sunt justificate de factori obiectivi.

Art. II. Articolul II și Articolul III din proiectul de lege se abrogă.



Deputați în Parlament:

Морозова Марина