

LEGE
pentru modificarea unor acte normative
(salarii minime adecvate)

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege asigură alinierea legislației prin transpunerea art. 1 alin. 1–4, art. 3 alin. 3–5, 4 alin. 2, art. 5 alin.1, 7, art. 9, art. 10, art. 11 și art. 12 din Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 275 din 25 octombrie 2022.

Art. I. - Legea privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim nr. 1432/2000 cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La Articolul 1:

alin. (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Prin prezenta lege statul determină modul de stabilire și reexaminare a salariului minim în vederea îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă, în special a gradului de adecvare al salariilor minime, pentru a contribui la convergența socială ascendentă și a reduce inegalitatea salarială.”;

se completează cu alin. (3) și (4) cu următorul cuprins:

„(3) Pentru realizarea scopului prezentei legi statul susține promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor la nivel național, de ramură, teritorial și de unitate de către partenerii sociali și garantează îmbunătățirea accesului efectiv al salariaților la protecția dreptului privind garantarea salariului minim în cazurile prevăzute de legislația în vigoare, de convențiile colective și de contractele colective de muncă.

(4) Dispozițiile prezentei legi nu aduc atingere autonomiei partenerilor sociali și dreptului acestora de a încheia convenții colective și contracte colective de muncă conform procedurii stabilite de legislația în vigoare.”

2. La Articolul 2, alin. (1) și (2), cuvântul „retribuție” se substituie cu cuvântul „remunerație”, cuvântul „patronul” se substituie cu cuvântul „angajatorul”, cuvântul „angajat/ului” se substituie cu „salariat/uluiC.

3. La Articolul 3:

alin. (1) după cuvintele „se stabilesc” se completează cu cuvintele „și se reexaminează”;

alin. (2) se completează la început cu următorul text:

„Pentru a contribui la gradul corespunzător de adecvare a salariului minim, în scopul atingerii unui nivel de trai decent, al reducerii sărăciei persoanelor încadrate în muncă, precum și al promovării coeziunii sociale și a unei convergențe sociale ascendente și al reducerii diferenței de remunerare între femei și bărbați”, în continuare după text.

Art. II. - Legea salarizării nr. 847/2002 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova 2002, nr. 50-52, art. 336), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La Articolul 2 se completează, în ordine alfabetică, cu următoarele noțiuni:

„*acoperirea negocierilor colective* – procentul la nivel național al salariaților cărora li se aplică o convenție colectivă și/sau un contract colectiv de muncă, calculat ca raport între numărul salariaților acoperiți prin convenții colective sau contracte colective de muncă și numărul salariaților ale căror condiții de muncă pot fi reglementate prin convenții colective sau contracte colective de muncă;

negocieri colective – negocierile desfășurate între părțile parteneriatului social după cum sunt definite la art. 16 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, având ca scop stabilirea condițiilor de muncă și de angajare;”;

noțiunea „*salariu*” va avea următorul cuprins:

„*salariu* – reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată;”;

noțiunea de „*salariat*” se exclude.

2. Articolul 3² se completează cu alin. (5), cu următorul cuprins:

„(5) Cuantumul salariului în cadrul sistemelor netarifare de salarizare fixat în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate conform alin. (3) se aplică tuturor salariaților la data încheierii contractului individual de muncă.”

3. La Articolul 11:

alineatul unic devine alineatul (1);

se completează cu alin. (2), (3), (4), (5), cu următorul cuprins:

„(2) Părțile parteneriatului social se investesc cu dreptul de a negocia salariul minim la nivel național, de ramură, teritorial și unitate.

(3) În situația în care rata de acoperire a negocierilor colective este sub pragul de 80 %, prin act normativ, se aprobă un plan de acțiuni pentru promovarea negocierilor colective,

cu termene și măsuri în favoarea creșterii progresive a ratei de acoperire a negocierilor colective pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai ale salariaților.

(4) Rata de acoperire se calculează ca raport procentual între numărul total de salariați din economia națională cărora li se aplică convenții colective și contracte colective de muncă în vigoare, raportat la numărul total de salariați ale căror condiții de muncă pot fi stabilite prin convenții colective sau contracte colective de muncă.

(5) Planul de acțiuni se revizuieste periodic sau cel puțin o dată la 5 ani, pentru susținerea creșterii nivelului ratei de acoperire a negocierilor colective.”

4. Articolul 12 alin. (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Salariul minim se stabilește și se reexaminează în modul prevăzut de Legea nr. 1432/2000.”.

5. La Articolul 14:

se completează cu alin. (3¹) cu următorul cuprins:

„(3¹) Quantumul salariului tarifar pentru categoria I de calificare fixat în convenție colectivă sau în contractul colectiv de muncă conform alin. (3) se aplică tuturor salariaților la data încheierii contractului individual de muncă.”

Art. III - 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 17 se completează cu lit. p) cu următorul cuprins:

„p) autonomia părților. ”.

2. Articolul 38 la alin. (2) cuvintele „Ministerul Muncii și Protecției Sociale” se substituie cu „Inspectoratul de Stat al Muncii, care va raporta datele către Biroul Național de Statistică.”.

3. La Capitolul II în denumire și la art.133 cuvântul „garantat” se exclude.

4. La Articolul 131:

alin. (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Orice salariat are dreptul la un salariu minim aprobat în condițiile Legii nr. 1432/2000.”;

la alin. (2) cuvântul „retribuție” se substituie prin cuvântul „remunerație”, iar după cuvântul „angajatorul” se include „inclusiv din sectorul public”.

5. Articolul 132:

alin. (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Salariul minim se stabilește și se reexaminează în modul prevăzut de Legea nr. 1432/2000.”

alin. (2) se abrogă.

Art. IV - Legea privind achizițiile publice nr. 131/2015 (Monitorul Oficial al nr. 197-205 art. 402 din 31.07.2015) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 43 alineatul (2) după cuvintele „la elaborarea ofertei” se completează cu cuvintele „asigură respectarea dreptului la asociere și negociere colectivă pentru stabilirea salariilor, precum și a obligațiilor aplicabile privind salariile și”;

2. La articolul 73 după cuvintele „muncă și securitatea muncii” se completează cu cuvintele „respectarea dreptului la asociere și negociere colectivă pentru stabilirea salariilor, precum și a obligațiilor aplicabile privind salariile,”.

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI

NOTA DE FUNDAMENTARE
la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative
(salarii minime adecvate)

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ
Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Direcția politici în domeniul raporturilor de muncă și dialog social, inclusiv cu asistența tehnică și cu consultarea partenerilor sociali.
2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ
2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ Elaborarea proiectului derivă din Planul Național de acțiuni pentru aderarea Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2024 – 2027. Proiectul în cauză asigură transpunerea Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.
2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative Cadrul normativ național reglementează stabilirea salariului minim prin Legea nr. 1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim, Legea salarizării nr. 847/2002 precum și prin Codul muncii nr. 154/2003. În prezent, în Republica Moldova salariul minim este stabilit printr-un mecanism legal conform principiilor permise de Directiva (UE) 2022/2041. Mai mult, este important a nota că potrivit deciziei CJUE emise în luna noiembrie curent, criteriile pentru evaluarea caracterului adecvat al salariilor minime legale statuate exhaustiv la art.5 alin.(2) din Directiva (UE) 2022/2041 au fost anulate integral. În altă ordine de idei, este necesară stimularea negocierilor colective la nivel de țară, ramură, teritoriu și unitate, pentru determinarea unor niveluri salariale care să depășească salariul minim legal și să reflecte condițiile economice reale. Respectarea unui grad de adecvare a salariului ar trebui să devină un avantaj pentru participanții în procedurile privind achizițiile publice. Proiectul este necesar pentru a consolida protecția salariaților prin salarii minime echitabile, care să reflecte costul vieții, productivitatea și evoluția salariilor, contribuind astfel la reducerea sărăciei în muncă și la promovarea convergenței sociale ascendente.
3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse
3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi Proiectul de lege transpune Directiva (UE) 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, adaptând cadrul legislativ național pentru a asigura conformitatea cu standardele europene. Proiectul definește negocierile colective și acoperirea cu convenții colective și contracte colective de muncă, reafirmă principiul autonomiei partenerilor sociali consacrat atât în directivă, cât și în Convențiile Organizației Internaționale a Muncii nr. 98 din 1949 privind dreptul de organizare și negociere colectivă și nr. 154 din 1981 privind promovarea negocierii colective. În plus, acesta integrează modificări conexe în domeniul achizițiilor publice, prin introducerea obligației operatorilor economici de a respecta dispozițiile legale și convenționale referitoare la salarii și dreptul de negociere colectivă în vederea stabilirii salariilor. Principalele prevederi includ: ✓ aspecte conexe reglementării salariilor minime;

- ✓ promovarea negocierilor colective la toate nivelurile (național, de ramură și unitate);
- ✓ crearea unui mecanism de intervenție (plan de acțiuni) în cazul în care rata de acoperire a negocierilor colective scade sub 80%;
- ✓ completarea cadrului legislativ privind achizițiile publice pentru a garanta respectarea drepturilor salariale, inclusiv mecanismul de negociere colectivă a acestora;
- ✓ asigurarea transparenței și a monitorizării prin colectarea de date statistice privind acoperirea negocierilor colective și nivelul salariului minim.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

Alte opțiuni nu sunt relevante.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Nu aduce niciun impact asupra sectorului public, nu aduce niciun impact structural/instituțional asupra sistemului administrației publice.

Ținând cont de faptul că modificările propuse prin prezentul proiect de act normativ nu afectează criteriile și modalitatea de stabilire a salariului minim, nu se poate constata un impact financiar cuantificabil la acest moment. Eventualele implicații bugetare, precum și costuri de remunerare, în cazul instituțiilor la autogestiune, vor putea fi identificate ulterior, la momentul aprobării anuale a deciziei de modificare a salariului minim de către Guvern, după consultarea partenerilor sociali conform procedurii prevăzute de lege.

De asemenea, costurile suplimentare conexe majorării salariului minim pe țară, având în vedere plățile compensatorii, care vor fi achitate personalului bugetar în conformitate cu prevederile Legii nr. 270/2018 vor estimate de către Ministerul Finanțelor.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Evaluarea estimativă a impactului financiar aferent reexaminării cuantumului salariului minim este determinată în baza criteriilor stabilite de legislația în vigoare.

Este important a menționa că necesitatea modificării cuantumului salariului minim se examinează de către Guvern, în colaborare cu patronatele și sindicatele, cel puțin o dată pe an, în cadrul etapei consultărilor tripartite, desfășurate în condițiile legii, în vederea fundamentării deciziei privind ajustarea nivelului acestuia. Așadar, evaluarea efectivă a costurilor se va realiza anual în funcție de creșterea progresivă a salariului minim, stabilită după reexaminarea efectuată conform procedurilor legale.

Pentru unitățile din sectorul real, costurile estimative aferente creșterii salariului minim pe țară se calculează anual de către angajatori, ținând cont de ținta maximă orientativă menționată, de politica salarială internă aprobată la nivelul fiecărei unități, de creșterea salariului minim pentru o muncă simplă, necalificată, precum și de necesitatea efectuării plăților aferente majorării respective, în conformitate cu regimul fiscal și de asigurări sociale obligatorii stabilit la nivel național.

În ceea ce privește costurile în sectorul bugetar conexe majorării salariului minim pe țară (după caz cu achitarea plăților compensatorii) ce urmează a fi acordate salariaților în conformitate cu prevederile Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, acestea vor fi estimate anual de către Ministerul Finanțelor.

În cazul instituțiilor la autogestiune din sectorul public costurile estimative aferente creșterii salariului minim pe țară se calculează și se planifică anual la unitate de către organele de conducere (*fondator, consiliul de administrație, administrator - organ executiv și/sau conducător*) în funcție de evoluția cuantumului salariu minim pe țară aprobat și de mărimile revizuite, în modul stabilit de

legislație, ale intervalului pentru stabilirea salariilor tarifare/de funcție calculat aplicând coeficientul de complexitate pe tipuri de lucrări și ramuri ale economiei naționale cu valoarea 1,00, conform anexei nr. 4 la HG 743/2002.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Proiectul va avea un efect pozitiv asupra mediului de afaceri, prin stabilirea unui cadru previzibil și echitabil pentru remunerarea minimă. Creșterea treptată a salariilor minime va stimula productivitatea și competitivitatea, reducând totodată inegalitățile salariale.

De asemenea, garantarea dreptului de a negocia salariul minim la nivel național, de ramură, teritoriu și unitate va stimula dialogul social și va contribui la stabilirea unui salariu minim adecvat și corespunzător situației economice existente.

Principalele efecte ale noii reglementări asupra sectorului privat sunt următoarele:

- ✓ Creșterea transparenței și predictibilității procesului de stabilire a salariului minim.
- ✓ Îmbunătățirea relațiilor dintre angajatori și salariați prin stimularea negocierilor colective.
- ✓ Reducerea fluctuației forței de muncă și creșterea stabilității angajărilor.
- ✓ Încurajarea investițiilor și a loialității angajaților prin remunerare echitabilă.
- ✓ Creșterea productivității muncii, ca rezultat al motivării personalului.
- ✓ Promovarea unei concurențe corecte între companii, prin evitarea practicilor de salarizare neloială.
- ✓ Consolidarea imaginii sociale a angajatorilor care respectă standardele minime de remunerare.
- ✓ Adaptarea mai eficientă a politicilor salariale la condițiile economice și sociale din fiecare sector.

4.4. Impactul social

Prin promovarea unui salariu minim adecvat, se urmărește reducerea sărăciei în muncă, creșterea nivelului de trai și diminuarea diferențelor de remunerare între femei și bărbați. Măsurile vor consolida coeziunea socială și dialogul între partenerii sociali.

Totodată, garantarea dreptului de a negocia salariul minim la nivel național, de ramură, teritoriu și unitate va determina o creștere a participării partenerilor sociali la procesul de stabilire a salariului minim și va asigura o corelare mai strânsă între politicile salariale și evoluțiile economice reale.

Principalele efecte sociale ale noii reglementări sunt următoarele:

- ✓ Reducerea fenomenului de sărăcie în muncă și îmbunătățirea condițiilor de trai pentru lucrători.
- ✓ Creșterea echității salariale și diminuarea diferențelor de remunerare între femei și bărbați.
- ✓ Consolidarea coeziunii sociale și a stabilității pe piața muncii.
- ✓ Creșterea gradului de implicare a sindicatelor și patronatelor în procesul decizional privind politica salarială.
- ✓ Promovarea unui climat social favorabil prin reducerea tensiunilor generate de inegalitățile salariale și asigurarea unei distribuții mai echitabile a veniturilor.
- ✓ Compatibilitatea proiectului actului normativ cu standardele europene și legislația UE.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Nu are impact asupra datelor cu caracter personal.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen Nu sunt.
4.5. Impactul asupra mediului Nu sunt.
4.6. Alte impacturi și informații relevante Nu sunt.
5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE Prezentul proiect de lege este compatibil cu Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană. Subsidiar, se va nota că: <i>Articolul 5(1): Anulat parțial - limbajul prescriptiv specific a fost eliminat;</i> <i>Articolul 5(2): Anulate integral criteriile pentru evaluarea caracterului adecvat al salariilor minime legale;</i> <i>Articolul 5(3) în fine: Clauza finală a fost anulată - referitoare la mecanismele automate de ajustare a salariilor.</i>
5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională A) Obiectivele actului juridic al UE: Directiva (UE) 2022/2041 urmărește asigurarea unui cadru comun pentru promovarea unui nivel adecvat al salariilor minime în Uniunea Europeană, consolidarea negocierilor colective și garantarea accesului lucrătorilor la protecția oferită de salariul minim. Scopul principal este reducerea inegalităților salariale, creșterea coeziunii sociale și îmbunătățirea nivelului de trai al lucrătorilor. B) Gradul de transpunere a actului juridic al UE: Prezentul proiect de lege asigură transpunerea Directivei (UE) 2022/2041. Transpunerea include aspecte conexe reglementării salariilor minime, promovarea negocierilor colective, precum și introducerea obligațiilor de monitorizare și raportare a acoperirii negocierilor colective. Cadrul normativ național se alinează la cerințele Directivei prin consolidarea caracterului predictibil, echitabil și participativ în cadrul procesului de stabilire a salariului minim în Republica Moldova. C) Nu sunt reglementări noi. Prevederile proiectului consolidează cadrul legal existent fără a institui norme de principiu noi, ci doar asigură completarea și clarificarea mecanismelor de aplicare. Se va anexa tabelul de concordanță a Directivei (UE) 2022/2041 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană.
5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE Prin proiect se propun modificări la Legea privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim nr. 1432/2000, Legea salarizării nr. 847/2002, Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Legea privind achizițiile publice nr. 131/2015 în vederea consolidării cadrului normativ privind asigurarea respectării dispozițiilor legale privind salariile minime și dreptul de negociere colectivă a acestora. De asemenea, după intrarea în vigoare a modificărilor date, în situația în care rata de acoperire a negocierilor colective este sub pragul de 80 %, prin act normativ al Guvernului, va fi

aprobat Planul de acțiuni întru creștere progresivă a ratei de acoperire cu negocieri colective, care va include măsuri și termene concrete pentru promovarea dialogului social și extinderea aplicării convențiilor colective la nivel național, de ramură, teritoriu și unitate.

Planul va stabili obiective și indicatori de performanță, cu termene de realizare, precum și măsuri de sprijin instituțional pentru părțile implicate în procesul de negociere colectivă, sub coordonarea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, care va asigura monitorizarea implementării acestuia, în conlucrare cu partenerii sociali.

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Întru asigurarea consultărilor publice și participării societății civile în acest proces proiectul a fost publicat pe pagina web: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/15344.

Proiectul de lege urmează a fi supus avizării în conformitate cu prevederile Legii nr. 100/2017 *cu privire la actele normative*.

Avizele asupra proiectului urmează a fi anexate după recepționarea acestora (cu întocmirea sintezei).

7. Concluziile expertizelor

Proiectul de lege urmează a fi supus expertizei în conformitate cu prevederile Legii nr. 100/2017 *cu privire la actele normative*.

Rezultatele privind expertizele asupra proiectului urmează a fi anexate după recepționarea acestora.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Modificarea unor acte normative (*Legea nr. 1432/2000; Legea nr. 847/2002; Codul muncii al RM nr. 154/2003; Legea nr. 131/2015*).

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Nu implică resurse umane sau financiare.

Ministră

Natalia PLUGARU

**Tabelul comparativ
la proiectul de LEGE
pentru modificarea unor acte normative
(salarii minime adecvate)**

Conținutul normei în vigoare	Modificarea propusă	Conținutul normei după modificare
Parlamentul adoptă prezenta lege organică. Prezenta lege asigură alinierea legislației prin transpunerea art. 1 alin. 1–4, art. 3 alin. 3–5, 4 alin. 2, art. 5 alin.1, 7, art. 9, art. 10, art. 11 și art. 12 din Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 275 din 25 octombrie 2022.		
Art. I. - Legea privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim nr. 1432/2000 cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:		
Articolul 1. Dispoziții generale (1) Prezenta lege determină modul de stabilire și reexaminare a salariului minim. [...]	La Articolul 1: alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) Prin prezenta lege statul determină modul de stabilire și reexaminare a salariului minim în vederea îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă, în special a gradului de adecvare al salariilor minime, pentru a contribui la convergența socială ascendentă și a reduce inegalitatea salarială.”; se completează cu alin. (3) și (4) cu următorul cuprins: „(3) Pentru realizarea scopului prezentei legi statul susține promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor la nivel național, de ramură, teritorial și de unitate de către partenerii sociali și garantează îmbunătățirea accesului efectiv al salariaților la protecția dreptului privind garantarea salariului minim în cazurile prevăzute de legislația în vigoare, de convențiile colective și de contractele colective de muncă. (4) Dispozițiile prezentei legi nu aduc atingere autonomiei partenerilor sociali și dreptului acestora de a încheia convenții colective și contracte colective de muncă conform procedurii stabilite de legislația în vigoare.”	Articolul 1. Dispoziții generale „(1) Prin prezenta lege statul determină modul de stabilire și reexaminare a salariului minim în vederea îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă, în special a gradului de adecvare al salariilor minime, pentru a contribui la convergența socială ascendentă și a reduce inegalitatea salarială.”; [...] (3) Pentru realizarea scopului prezentei legi statul susține promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor la nivel național, de ramură, teritorial și de unitate de către partenerii sociali și garantează îmbunătățirea accesului efectiv al salariaților la protecția dreptului privind garantarea salariului minim în cazurile prevăzute de legislația în vigoare, de convențiile colective și de contractele colective de muncă. (4) Dispozițiile prezentei legi nu aduc atingere autonomiei partenerilor sociali și dreptului acestora de a încheia convenții colective și contracte colective de muncă conform procedurii stabilite de legislația în vigoare.
Articolul 2. Salariul minim (1) Salariul minim reprezintă mărimea minimă a retribuției, în lei, stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia	La Articolul 2, alin. (1) și (2), cuvântul „retribuție” se substituie cu cuvântul „remunerație”, cuvântul „patronul” se substituie cu cuvântul „angajatorul”, cuvântul „angajat/ului” se substituie cu „salariat/ului”.	Articolul 2. Salariul minim (1) Salariul minim reprezintă mărimea minimă a remunerației , în lei, stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul, inclusiv din sectorul public nu este în drept să plătească

patronul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră, îndeplinită de angajat. (2) Retribuția lunară a muncii angajatului, care a lucrat norma timpului de muncă stabilită pentru o anumită perioadă și care și-a onorat obligațiile de serviciu sau normele de muncă, nu poate fi mai mică decât mărimea stabilită a salariului minim. [...]		pentru norma de muncă pe lună sau pe oră, îndeplinită de salariat. (2) Remunerația lunară a muncii salariatului, care a lucrat norma timpului de muncă stabilită pentru o anumită perioadă și care și-a onorat obligațiile de serviciu sau normele de muncă, nu poate fi mai mică decât mărimea stabilită a salariului minim.
Articolul 3. Modul de stabilire, condițiile de determinare și reexaminare a salariului minim (1) Salariul minim pe lună, precum și salariul minim pe oră calculat pornindu-se de la norma lunară a timpului de muncă se stabilesc prin hotărîre a Guvernului, după consultarea patronatelor și sindicatelor. (2) Cuantumul salariului minim se determină în funcție de condițiile economice concrete și de nivelul salariului mediu pe economia națională, precum și de nivelul prognozat al ratei inflației. (3) Necesitatea modificării cuantumului salariului minim se examinează de către Guvern, împreună cu patronatele și sindicatele, cel puțin o dată pe an. (4) Cuantumul salariului minim se reexaminează de către Guvern după consultarea prealabilă a patronatelor și sindicatelor, ținîndu-se cont de modificarea indicelui prețurilor de consum și de evoluția salariului mediu pe economia națională în perioada de referință, de volumul produsului intern brut, de productivitatea muncii, precum și de mărimea valorică a minimului de existență.	Articolul 3: alin. (1) după cuvintele „se stabilesc” se completează cu cuvintele „și se reexaminează”; alin. (2) se completează la început cu următorul text: „Pentru a contribui la gradul corespunzător de adecvare a salariului minim, în scopul atingerii unui nivel de trai decent, al reducerii sărăciei persoanelor încadrate în muncă, precum și al promovării coeziunii sociale și a unei convergențe sociale ascendente și al reducerii diferenței de remunerare între femei și bărbați”, în continuare după text.	Articolul 3. Modul de stabilire, condițiile de determinare și reexaminare a salariului minim (1) Cuantumul salariului minim pe lună, precum și a salariului minim pe oră calculat pornindu-se de la norma lunară a timpului de muncă se stabilesc și se reexaminează prin hotărîre a Guvernului, după consultarea patronatelor și sindicatelor. (2) Pentru a contribui la gradul corespunzător de adecvare a salariului minim, în scopul atingerii unui nivel de trai decent, al reducerii sărăciei persoanelor încadrate în muncă, precum și al promovării coeziunii sociale și a unei convergențe sociale ascendente și al reducerii diferenței de remunerare între femei și bărbați cuantumul salariului minim se determină în funcție de condițiile economice concrete și de nivelul salariului mediu pe economia națională, precum și de nivelul prognozat al ratei inflației. (3) Necesitatea modificării cuantumului salariului minim se examinează de către Guvern, împreună cu patronatele și sindicatele, cel puțin o dată pe an. (4) Cuantumul salariului minim se reexaminează de către Guvern după consultarea prealabilă a patronatelor și sindicatelor, ținîndu-se cont de modificarea indicelui prețurilor de consum și de evoluția salariului mediu pe economia națională în perioada de referință, de volumul produsului intern brut, de productivitatea muncii, precum și de mărimea valorică a minimului de existență.
Art. II. - Legea salarizării nr. 847/2002 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova 2002, nr. 50-52, art. 336), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:		

Articolul 2. Noțiuni principale În sensul prezentei legi, noțiunile de mai jos au următorul înțeles: <i>salariu</i> – orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariaților de către angajator sau de organul împuternicit de acesta, în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca executată sau ce urmează a fi executată; [...]; <i>salariat</i> – persoană fizică (bărbat sau femeie) care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă.	La Articolul 2 se completează, în ordine alfabetică, cu următoarele noțiuni: „<i>acoperirea negocierilor colective</i> – procentul la nivel național al salariaților cărora li se aplică o convenție colectivă și/sau un contract colectiv de muncă, calculat ca raport între numărul salariaților acoperiți prin convenții colective sau contracte colective de muncă și numărul salariaților ale căror condiții de muncă pot fi reglementate prin convenții colective sau contracte colective de muncă; <i>negocieri colective</i> – negocierile desfășurate între părțile parteneriatului social după cum sunt definite la art. 16 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, având ca scop stabilirea condițiilor de muncă și de angajare;”; noțiunea „salariu” va avea următorul cuprins: „<i>salariu</i> – reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată;”; noțiunea de „salariat” se exclude.	Articolul 2. Noțiuni principale În sensul prezentei legi, noțiunile de mai jos au următorul înțeles: <i>acoperirea negocierilor colective</i> – procentul la nivel național al salariaților cărora li se aplică o convenție colectivă și/sau un contract colectiv de muncă, calculat ca raport între numărul salariaților acoperiți prin convenții colective sau contracte colective de muncă și numărul salariaților ale căror condiții de muncă pot fi reglementate prin convenții colective sau contracte colective de muncă; <i>negocieri colective</i> – negocierile desfășurate între părțile parteneriatului social după cum sunt definite la art. 16 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, având ca scop stabilirea condițiilor de muncă și de angajare; <i>salariu</i> – reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată; [...]
Articolul 3². Sisteme netarifare de salarizare [...]	Articolul 3² se completează cu alin. (5), cu următorul cuprins: „(5) Cuantumul salariului în cadrul sistemelor netarifare de salarizare fixat în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate conform alin. (3) se aplică tuturor salariaților la data încheierii contractului individual de muncă.”	Articolul 3². Sisteme netarifare de salarizare [...] (5) Cuantumul salariului în cadrul sistemelor netarifare de salarizare fixat în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate conform alin. (3) se aplică tuturor salariaților la data încheierii contractului individual de muncă.
Articolul 11. Reglementarea de stat a salarizării Statul reglementează retribuirea muncii salariaților din unități, indiferent de tipul lor de proprietate și forma de organizare juridică, prin stabilirea mărimii salariului minim pe țară și valorii de referință pentru calcularea salariilor de bază ale angajaților din sectorul bugetar, altor norme și garanții de stat, prin stabilirea sistemului și condițiilor de salarizare a salariaților din instituțiile și organizațiile finanțate de la buget, prin reglarea fondurilor de salarizare a salariaților din întreprinderile monopoliste.	La Articolul 11 alineatul unic devine alineatul (1); se completează cu alin. (2), (3), (4), (5), cu următorul cuprins: „(2) Părțile parteneriatului social se investesc cu dreptul de a negocia salariul minim la nivel național, de ramură, teritorial și unitate. (3) În situația în care rata de acoperire a negocierilor colective este sub pragul de 80 %, prin act normativ, se aprobă un plan de acțiuni pentru promovarea negocierilor colective, cu termene și măsuri în favoarea creșterii	Articolul 11. Reglementarea de stat a salarizării (1) [...] (2) Părțile parteneriatului social se investesc cu dreptul de a negocia salariul minim la nivel național, de ramură, teritorial și unitate. (3) În situația în care rata de acoperire a negocierilor colective este sub pragul de 80 %, prin act normativ, se aprobă un plan de acțiuni pentru promovarea negocierilor colective, cu termene și măsuri în favoarea creșterii

	progresive a ratei de acoperire a negocierilor colective pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai ale salariaților. (4) Rata de acoperire se calculează ca raport procentual între numărul total de salariați din economia națională cărora li se aplică convenții colective și contracte colective de muncă în vigoare, raportat la numărul total de salariați ale căror condiții de muncă pot fi stabilite prin convenții colective sau contracte colective de muncă. (5) Planul de acțiuni se revizuieste periodic sau cel puțin o dată la 5 ani, pentru susținerea creșterii nivelului ratei de acoperire a negocierilor colective.”	colective pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai ale salariaților. (4) Rata de acoperire se calculează ca raport procentual între numărul total de salariați din economia națională cărora li se aplică convenții colective și contracte colective de muncă în vigoare, raportat la numărul total de salariați ale căror condiții de muncă pot fi stabilite prin convenții colective sau contracte colective de muncă. (5) Planul de acțiuni se revizuieste periodic sau cel puțin o dată la 5 ani, pentru susținerea creșterii nivelului ratei de acoperire a negocierilor colective.
Articolul 12. Modul de stabilire și reexaminare a salariului minim (1) Salariul minim se stabilește și se reexaminează de Guvern în modul prevăzut de legislație, după consultarea partenerilor sociali, în funcție de rata medie anuală a inflației și rata de creștere a productivității muncii la nivel național.	Articolul 12 alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) Salariul minim se stabilește și se reexaminează în modul prevăzut de Legea nr. 1432/2000.”.	Articolul 12. Modul de stabilire și reexaminare a salariului minim (1) Salariul minim se stabilește și se reexaminează în modul prevăzut de Legea nr. 1432/2000.
Articolul 14. Salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) [...]	La Articolul 14: se completează cu alin. (3¹) cu următorul cuprins: (3¹) Quantumul salariului tarifar pentru categoria I de calificare fixat în convenție colectivă sau în contractul colectiv de muncă conform alin. (3) se aplică tuturor salariaților la data încheierii contractului individual de muncă.	Articolul 14. Salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) [...] (3¹) Quantumul salariului tarifar pentru categoria I de calificare fixat în convenție colectivă sau în contractul colectiv de muncă conform alin. (3) se aplică tuturor salariaților la data încheierii contractului individual de muncă. [...]
Art. III - 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:		
Articolul 17. Principiile de bază ale parteneriatului social Principiile de bază ale parteneriatului social sînt: [...]	Articolul 17 se completează cu lit. p) cu următorul cuprins: „p) autonomia părților. ”.	Articolul 17. Principiile de bază ale parteneriatului social Principiile de bază ale parteneriatului social sînt: [...] p) autonomia părților.
Articolul 38. Acțiunea convenției colective [...]	Articolul 38 la alin. (2) cuvintele „Ministerul Muncii și Protecției Sociale” se substituie cu „Inspectoratul de Stat al	Articolul 38. Acțiunea convenției colective [...]

(2) Convențiile colective de nivel ramural și teritorial intră în vigoare la momentul semnării de către părți sau la data stabilită în convenție. Un exemplar al convenției colective de nivel ramural sau teritorial se remite de una dintre părțile semnate, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la Ministerul Muncii și Protecției Sociale. [...]	Muncii, care va raporta datele către Biroul Național de Statistică.”.	(2) Convențiile colective de nivel ramural și teritorial intră în vigoare la momentul semnării de către părți sau la data stabilită în convenție. Un exemplar al convenției colective de nivel ramural sau teritorial se remite de una dintre părțile semnate, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la Inspectoratul de Stat al Muncii, care va raporta datele către Biroul Național de Statistică. [...]
Capitolul II SALARIUL MINIM GARANTAT [...] Articolul 133. Sporirea nivelului conținutului real al salariului [...] (2) Salariul minim garantat este indexat anual în funcție de evoluția indicelui prețurilor de consum, în conformitate cu legislația în vigoare.	La Capitolul II în denumire și la art.133 cuvântul „garantat” se exclude.	Capitolul II SALARIUL MINIM [...] Articolul 133. Sporirea nivelului conținutului real al salariului [...] (2) Salariul minim este indexat anual în funcție de evoluția indicelui prețurilor de consum, în conformitate cu legislația în vigoare.
Articolul 131. Salariul minim (1) Orice salariat are dreptul la un salariu minim garantat. (2) <i>Salariul minim</i> reprezintă mărimea minimă a retribuției evaluată în monedă națională, mărime stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră îndeplinită de salariat.	La Articolul 131: alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) Orice salariat are dreptul la un salariu minim aprobat în condițiile Legii nr. 1432/2000.”; la alin. (2) cuvântul „retribuție” se substituie prin cuvântul „remunerație”, iar după cuvântul „angajatorul” se include „inclusiv din sectorul public”.	Articolul 131. Salariul minim (1) Orice salariat are dreptul la un salariu minim aprobat în condițiile Legii nr. 1432/2000. (2) <i>Salariul minim</i> reprezintă mărimea minimă a remunerației evaluată în monedă națională, mărime stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul, inclusiv din sectorul public nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră îndeplinită de salariat.
Articolul 132. Modul de stabilire și de reexaminare a salariului minim (1) Salariul minim pe lună și salariul minim pe oră, calculate pornindu-se de la norma lunară a timpului de muncă, se stabilesc prin hotărâre de Guvern, după consultarea patronatelor și sindicatelor.	Articolul 132: alin. (1) va avea următorul cuprins: „(1) Salariul minim se stabilește și se reexaminează în modul prevăzut de Legea nr. 1432/2000.” alin. (2) se abrogă.	Articolul 132. Modul de stabilire și de reexaminare a salariului minim (1) Salariul minim se stabilește și se reexaminează în modul prevăzut de Legea nr. 1432/2000.
Art. IV - Legea privind achizițiile publice nr. 131/2015 (Monitorul Oficial al nr. 197-205 art. 402 din 31.07.2015) cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:		
Articolul 43. Condițiile referitoare la impozite, aspectele de mediu, protecția	La articolul 43 alineatul (2) după cuvintele „la elaborarea ofertei” se completează cu cuvintele „asigură respectarea	Articolul 43. Condițiile referitoare la impozite, aspectele de mediu, protecția

muncii [...] (2) Autoritatea contractantă care furnizează informațiile prevăzute la alin. (1) solicită ofertanților să menționeze că, la elaborarea ofertei, au ținut seama de obligațiile și dispozițiile privind protecția muncii și condițiile de muncă în vigoare în locul în care urmează a fi efectuate lucrările sau prestate serviciile.	dreptului la asociere și negociere colectivă pentru stabilirea salariilor, precum și a obligațiilor aplicabile privind salariile și”;	muncii [...] (2) Autoritatea contractantă care furnizează informațiile prevăzute la alin. (1) solicită ofertanților să menționeze că, la elaborarea ofertei, asigură respectarea dreptului la asociere și negociere colectivă pentru stabilirea salariilor, precum și a obligațiilor aplicabile privind salariile și au ținut seama de obligațiile și dispozițiile privind protecția muncii și condițiile de muncă în vigoare în locul în care urmează a fi efectuate lucrările sau prestate serviciile.
Articolul 73. Condiții speciale de executare a contractului de achiziții publice Condițiile speciale de executare a unui contract de achiziții publice trebuie să fie prevăzute în anunțul/invitația de participare sau în caietul de sarcini. Ele pot avea ca obiectiv, în special, încurajarea formării profesionale la locul de muncă, încadrarea în muncă a șomerilor, a tinerilor și a persoanelor cu dificultăți de integrare, reducerea nivelului șomajului, formarea profesională a șomerilor și a tinerilor, protecția mediului, îmbunătățirea condițiilor de muncă și securitatea muncii, dezvoltarea mediului rural și formarea profesională a agricultorilor, protejarea și susținerea întreprinderilor mici și mijlocii, inclusiv pe perioada de executare a contractului și în condiții de subcontractare.	La articolul 73 după cuvintele „muncă și securitatea muncii” se completează cu cuvintele „respectarea dreptului la asociere și negociere colectivă pentru stabilirea salariilor, precum și a obligațiilor aplicabile privind salariile,”.	Articolul 73. Condiții speciale de executare a contractului de achiziții publice Condițiile speciale de executare a unui contract de achiziții publice trebuie să fie prevăzute în anunțul/invitația de participare sau în caietul de sarcini. Ele pot avea ca obiectiv, în special, încurajarea formării profesionale la locul de muncă, încadrarea în muncă a șomerilor, a tinerilor și a persoanelor cu dificultăți de integrare, reducerea nivelului șomajului, formarea profesională a șomerilor și a tinerilor, protecția mediului, îmbunătățirea condițiilor de muncă și securitatea muncii, respectarea dreptului la asociere și negociere colectivă pentru stabilirea salariilor, precum și a obligațiilor aplicabile privind salariile, dezvoltarea mediului rural și formarea profesională a agricultorilor, protejarea și susținerea întreprinderilor mici și mijlocii, inclusiv pe perioada de executare a contractului și în condiții de subcontractare.

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX DIRECTIVA (UE) 2022/2041 A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, Document 32022L2041		
2	Titlul proiectului de act normativ național		
3	Gradul general de compatibilitate:		
4	Autoritatea/persoana responsabilă: MMPS		
5	Data întocmirii/actualizării:		
Actul Uniunii Europene 6	Proiectul de act normativ național 7	Gradul de compatibilitate 8	Observații 9
Articolul 1 Obiect (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă în Uniune, în special a gradului de adecvare al salariilor minime pentru lucrători, pentru a contribui la convergența socială ascendentă și a reduce inegalitatea salarială, prezenta directivă instituie un cadru pentru: (a) un grad corespunzător de adecvare a salariilor minime legale, cu scopul de a asigura	Lege privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim nr. 1432-XIV din 28.12.2000 în redacție nouă: Articolul 1. Dispoziții generale (1) Prin prezenta lege statul determină modul de stabilire și reexaminare a salariului minim în vederea îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă, în special a gradului de adecvare al salariilor minime, pentru a contribui la convergența socială ascendentă și a reduce inegalitatea salarială.”;	Compatibil	Constituția Republicii Moldova nr. 1/1994, art. 43 alin. 2, 4: - Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice. - Dreptul la negocieri în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate. Art. 48 din CM

condiții de trai și de muncă decente; (b) promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor; (c) îmbunătățirea accesului efectiv al lucrătorilor la drepturile de protecție a salariului minim în cazurile prevăzute de dreptul național și/sau de convenții colective. (2) Prezenta directivă nu aduce atingere respectării depline a autonomiei partenerilor sociali, și nici dreptului acestora de a negocia și de a încheia convenții colective. (3) În conformitate cu articolul 153 alineatul (5) din TFUE, prezenta directivă nu aduce atingere competenței	(2) Prevederile prezentei legi sînt executorii pentru întreprinderi, instituții, organizații și celelalte persoane juridice, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare. (3) Pentru realizarea scopului prezentei legi statul susține promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor la nivel național, de ramură, teritorial și de unitate de către partenerii sociali și garantează îmbunătățirea accesului efectiv al salariaților la protecția dreptului privind garantarea salariului minim în cazurile prevăzute de legislația în vigoare, de convențiile colective și de contractele colective de muncă. (4) Dispozițiile prezentei legi nu aduc atingere autonomiei partenerilor sociali și dreptului acestora de a încheia convenții colective și contracte colective de muncă conform procedurii stabilite de legislația în vigoare.” Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 în redacție nouă		<i>Egalitatea salarială, condițiile de trai decente la fel este garantată prin:</i> Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, principii ce reies din normele dreptului internațional și din cele ale Constituției Republicii Moldova, sînt următoarele: f) garantarea dreptului fiecărui salariat la achitarea la timp integrală și echitabilă a salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui; f¹) remunerarea egală pentru o muncă egală sau pentru o muncă de valoare egală; Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității Articolul 10. Cooperarea angajatorului cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor (1) Angajatorul cooperează cu angajații și cu reprezentanții sindicatelor pentru instituirea unei ordini interioare care să prevină și să excludă cazurile de discriminare după criteriul de sex în procesul de muncă. (3) Pentru asigurarea egalității între femei și bărbați, angajatorul este obligat: c) să asigure remunerare egală pentru munci de valoare egală;
--	--	--	---

statelor membre de a stabili nivelul salariilor minime și nici posibilității statelor membre de a alege să stabilească salarii minime legale, să promoveze accesul la o protecție a salariului minim prevăzută în convențiile colective sau ambele. (4) Aplicarea prezentei directive respectă pe deplin dreptul la negociere colectivă. Nicio dispoziție a prezentei directive nu poate fi interpretată ca impunând oricărui stat membru: (a) obligația de a introduce un salariu minim legal în cazul în care formarea salariului este asigurată exclusiv prin intermediul convențiilor colective; sau (b) obligația de a declara aplicabilitatea generală a vreunei convenții colective.	Articolul 17. Principiile de bază ale parteneriatului social Principiile de bază ale parteneriatului social sînt: lit. p) autonomiei părților		<i>Accesul efectiv al salariaților la salariu minim este garantat în temeiul următoarelor prevederi legale cu caracter general care vor fi dezvoltate la analiza fiecărui criteriu separat:</i> Articolul 129. Garanțiile de stat în domeniul salarizării Garanțiile de stat în domeniul salarizării cuprind salariul minim stabilit de stat, valoarea de referință pentru calcularea salariilor de bază ale angajaților din sectorul bugetar, precum și adaosurile și sporurile cu caracter de compensare, garantate de stat și reglementate de legislația în vigoare. Hotărârea Guvernului nr. 846 din 18 decembrie 2024 privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară pentru anul 2025 Articolul 1. Se stabilește, începând cu 1 ianuarie 2025, salariul minim pe țară în cuantum de 5 500 de lei lunar pentru un program complet de lucru de 169 de ore (în medie pe lună), ceea ce reprezintă 32,54 lei pe oră. În cazul în care programul de muncă este, potrivit legii, mai mic de 40 de ore pe săptămână, salariul minim orar se calculează prin raportarea salariului minim lunar, prevăzut în prezentul punct, la numărul mediu de ore lunar, potrivit programului legal de lucru aprobat.
---	--	--	--

(5) Actele prin care un stat membru pune în aplicare măsurile privind salariile minime ale navigatorilor stabilite periodic de Comitetul mixt maritim sau de un alt organism autorizat de Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii nu fac obiectul capitolului II din prezenta directivă. Astfel de acte nu aduc atingere dreptului la negociere colectivă și nici posibilității de a adopta niveluri mai ridicate ale salariului minim.			
Articolul 2 Domeniu de aplicare Prezenta directivă se aplică lucrătorilor din Uniune care au un contract de muncă sau un raport de muncă definit de dreptul, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție.	prevederi UE neaplicabile (cu aplicare din data aderării)	compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 modificat prin <u>Legea nr.193 din 10.07.2025</u>, în vigoare din 01.01.2026) Articolul 1 <i>salariat</i> – persoana fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; Practica CJUE : C-66/85, Lawrie-Blum (1986) – stabilirea criteriilor de definire a „lucrătorului”:

			„Este lucrător orice persoană care, pentru o perioadă determinată, prestează servicii pentru și sub autoritatea unei alte persoane, în schimbul unei remunerații.” Noțiunea de salariat de la art. 1 din CM este suficientă în sensul definit de directiva și practica CJUE. Cu toate acestea CM definește și alte tipuri de salariați dar acest fapt nu restringe sau limitează sensul art. 2 din Directivă după cum este stabilit în cauza LAWrie-Blum / Land Baden-Württemberg <i>salariat de noapte</i> – orice salariat care, pe timpul nopții, muncește cel puțin 3 ore din timpul de lucru zilnic normal sau care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30 la sută din timpul său lunar de muncă; <i>salariat temporar</i> – salariatul cetățean al Republicii Moldova, cetățean străin sau apatrid, care a încheiat un contract individual de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator de muncă temporară pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia; Articolul 2 (1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum
--	--	--	---

			și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă. (2) Prezentul cod se aplică și raporturilor de muncă reglementate prin legi organice și prin alte acte normative. (3) În cazul în care instanța de judecată stabilește că, printr-un contract civil, se reglementează de fapt raporturile de muncă dintre salariat și angajator, acestor raporturi li se aplică prevederile legislației muncii. Articolul 3 Dispozițiile prezentului cod se aplică: a) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova, încadrați în baza unui contract individual de muncă, inclusiv celor cu contract de formare profesională continuă sau de calificare profesională, care prestează muncă în Republica Moldova; b) salariaților cetățeni străini sau apatrizi, încadrați în baza unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator care își desfășoară activitatea în Republica Moldova; c) salariaților cetățeni ai Republicii Moldova care activează la misiunile diplomatice ale Republicii Moldova de peste hotare; d) angajatorilor persoane fizice sau juridice din sectorul public, privat sau mixt care folosesc munca salariată; e) salariaților din aparatul asociațiilor obștești, religioase, sindicale, patronale, al fundațiilor,
--	--	--	--

		partidelor și altor organizații necomerciale care folosesc munca salariată. Articolul 4 Raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sînt reglementate de Constituția Republicii Moldova, de prezentul cod, de alte legi, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, și anume de: a) hotărârile Parlamentului; b) decretele Președintelui Republicii Moldova; c) hotărârile și dispozițiile Guvernului; d) actele referitoare la muncă emise de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, de alte autorități centrale de specialitate, în limita împuternicirilor delegate de Guvern; e) actele autorităților publice locale; f) actele normative la nivel de unitate; g) contractele colective de muncă și convențiile colective; precum și h) de tratatele, acordurile, convențiile și alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte. Articolul 279 Lucrările sezoniere (1) Se consideră lucrări sezoniere lucrările care, în virtutea condițiilor climaterice și a altor condiții naturale, se efectuează într-o perioadă concretă a anului calendaristic, ce nu depășește 6 luni. (2) Nomenclatorul lucrărilor sezoniere se aprobă de Guvern.
--	--	---

Articolul 3 Definiții În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții: 1. „salariu minim” înseamnă remunerația minimă stabilită prin lege sau prin convenții colective pe care un angajator, inclusiv din sectorul public, trebuie să o plătească lucrătorilor pentru munca prestată într-o anumită perioadă; 2. „salariu minim legal” înseamnă un salariu minim stabilit prin lege sau prin alte dispoziții juridice obligatorii, cu excepția salariilor minime stabilite prin convenții colective care au fost declarate ca având aplicabilitate generală, fără nicio intervenție în ceea ce privește conținutul dispozițiilor aplicabile din partea autorității de declarare;	Lege privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim nr. 1432-XIV din 28.12.2000 în redacție nouă Articolul 2. Salariul minim (1) Salariul minim reprezintă mărimea minimă a remunerației, în lei, stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul, inclusiv din sectorul public nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră, îndeplinită de salariat. (2) Remunerația lunară a muncii salariatului, care a lucrat norma timpului de muncă stabilită pentru o anumită perioadă și care și-a onorat obligațiile de serviciu sau normele de muncă, nu poate fi mai mică decât mărimea stabilită a salariului minim. (3) În salariul minim nu se includ adaosurile, sporurile, plățile de compensare și stimulare. (4) Menținerea cuantumului salariului minim este obligatorie pentru toți agenții economici, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare. Acest cuantum nu poate fi diminuat nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă. (5) La salariul minim se raportează numai plățile provenite din muncă. Celelalte plăți sociale (pensiile, bursele, compensațiile, indemnizațiile etc.), precum și taxele de stat, impozitele, tarifele, amenzile și alte plăți neprovenite din muncă se stabilesc în mărimi neraportate la salariul minim.	compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 <i>angajator</i> – persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariați în bază de contract individual de muncă încheiat conform prevederilor prezentului cod;
--	--	-------------------	--

3. „negocieri colective” înseamnă toate negocierile care au loc în conformitate cu dreptul intern și practica națională din fiecare stat membru între un angajator, un grup de angajatori sau una sau mai multe organizații patronale, pe de o parte, și unul sau mai multe sindicate, pe de altă parte, pentru stabilirea condițiilor de muncă și a condițiilor de angajare; 4. „convenție colectivă” înseamnă un acord scris referitor la dispozițiile privind condițiile de muncă și condițiile de angajare, încheiat de partenerii sociali care au capacitatea de a negocia în numele lucrătorilor și, respectiv, al angajatorilor, în conformitate cu dreptul intern și practica națională, inclusiv convențiile colective care au fost	<u>Legea salarizării nr.847/2002.</u> Se propune în redacție nouă Articolul (2) <i>negocieri colective</i> – negocierile desfășurate între părțile parteneriatului social după cum sunt definite la art. 16 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, având ca scop stabilirea condițiilor de muncă și de angajare;		Republica Moldova a ratificat prin Hotărîrea Parlamentului nr. 994 – XIII din 15 octombrie 1996 Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.154 privind promovarea negocierilor colective, adoptată la Geneva la 19 iunie 1981. Convenția definește termenul de „negociere colectiva” ca fiind orice tip de negociere între patroni sau una sau mai multe organizații patronale, pe de o parte, și organizații ale lucrătorilor, pe de alta parte, pentru stabilirea condițiilor de muncă și de angajare; și/sau reglementarea relațiilor dintre patroni și lucrători; și/sau reglementarea relațiilor dintre patroni sau organizațiile acestora și organizația (iile) lucrătorilor. Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 30. (1) Contractul colectiv de muncă este actul juridic care reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora. (2) Contractul colectiv de muncă poate fi încheiat atît pe unitate în ansamblu, cît și în filialele și reprezentanțele acesteia. (3) La încheierea contractului colectiv de muncă în cadrul unei filiale sau reprezentanțe a unității, parte
--	---	--	--

declarate ca având aplicabilitate generală;			a acestuia este conducătorul subdiviziunii respective, împuternicit în acest scop de angajator. Articolul 31. (1) Conținutul și structura contractului colectiv de muncă sînt determinate de părți. (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind: a) formele, sistemele și cuantumul retribuiri muncii; Articolul 35. (1) Convenția colectivă este un act juridic care stabilește principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai salariaților și ai angajatorilor la nivel național, teritorial și ramural, în limitele competenței lor. (2) În convenția colectivă pot fi incluse clauze privind: a) retribuirea muncii; b) condițiile de muncă și protecția muncii; c) regimul de muncă și de odihnă; d) dezvoltarea parteneriatului social; e) alte chestiuni determinate de părți.
5. „acoperirea negocierilor colective” înseamnă procentul, la nivel	<u>Legea salarizării nr.847/2002.</u>		

național, al lucrătorilor cărora li se aplică o convenție colectivă, calculat ca raport între numărul lucrătorilor acoperiți prin convenții colective și numărul lucrătorilor ale căror condiții de muncă pot fi reglementate prin convenții colective în conformitate cu dreptul intern și practica națională.	Se propune în redacție nouă Articolul (2) „<i>acoperirea negocierilor colective</i> – procentul la nivel național al salariaților cărora li se aplică o convenție colectivă și/sau un contract colectiv de muncă, calculat ca raport între numărul salariaților acoperiți prin convenții colective sau contracte colective de muncă și numărul salariaților ale căror condiții de muncă pot fi reglementate prin convenții colective sau contracte colective de muncă.		
Articolul 4 Promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor (1) Cu scopul de a extinde acoperirea negocierilor colective și de a facilita exercitarea dreptului la negociere colectivă pentru stabilirea salariilor, statele membre, cu implicarea partenerilor sociali, în conformitate cu dreptul intern și practica națională: (a) promovează consolidarea și creșterea capacității partenerilor sociali de a se angaja în negocieri colective pentru stabilirea salariilor, în special la nivel sectorial sau intersectorial;	Lege privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim nr. 1432-XIV din 28.12.2000 în redacție nouă: Articolul 1. Dispoziții generale „(3) Pentru realizarea scopului prezentei legi statul susține promovarea negocierilor colective pentru stabilirea salariilor la nivel național, de ramură, teritorial și de unitate de către partenerii sociali și garantează îmbunătățirea accesului efectiv al salariaților la protecția dreptului privind garantarea salariului minim în cazurile prevăzute de legislația în vigoare, de convențiile colective și de contractele colective de muncă.	compatibil	<u>Legea salarizării nr.847/2002.</u> Articolul 11. Reglementarea de stat a salarizării (1) Statul reglementează retribuirea muncii salariaților din unități, indiferent de tipul lor de proprietate și forma de organizare juridică, prin stabilirea mărimii salariului minim și valorii de referință pentru calcularea salariilor de bază ale angajaților din sectorul bugetar, altor norme și garanții de stat, prin stabilirea sistemului și condițiilor de salarizare a salariaților din instituțiile și organizațiile finanțate de la buget, prin reglarea fondurilor de salarizare a salariaților din întreprinderile monopoliste. <u>Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003</u> Articolul 9 (1) Salariatul are dreptul:

	(4) Dispozițiile prezentei legi nu aduc atingere autonomiei partenerilor sociali și dreptului acestora de a încheia convenții colective și contracte colective de muncă conform procedurii stabilite de legislația în vigoare.” <u>Legea salarizării nr.847/2002. Se propune în redacție nouă</u> Articolul 3² Sisteme netarifare de salarizare (5) Quantumul salariului în cadrul sistemelor netarifare de salarizare fixat în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate conform alin. (3) se aplică tuturor salariaților la data încheierii contractului individual de muncă. Articolul 11. Reglementarea de stat a salarizării (2) Părțile parteneriatului social se investesc cu dreptul de a negocia salariul minim la nivel național, de ramură, teritorial și unitate. Articolul 12. Modul de stabilire și reexaminare a salariului minim (1) Salariul minim se stabilește și se reexaminează în modul prevăzut de Legea nr. 1432/2000. Articolul 14. (2) Salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) în sectorul real se stabilește cel puțin o dată	k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective; Articolul 10. (2) Angajatorul este obligat: i) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă, furnizând reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară în acest scop, precum și informația necesară controlului asupra executării contractului; Articolul 18. Sistemul parteneriatului social Sistemul parteneriatului social include următoarele niveluri: a) național – stabilește bazele reglementării relațiilor social-economice și de muncă în Republica Moldova; b) ramural – stabilește bazele reglementării relațiilor din sfera muncii și cea socială într-o anumită ramură (ramuri) a economiei naționale; c) teritorial – stabilește bazele reglementării relațiilor din sfera muncii și cea socială în unitățile administrativ-teritoriale de nivelul al doilea și în municipii; d) de unitate – stabilește obligațiile reciproce concrete dintre salariați și angajator în sfera muncii și cea socială.
--	--	---

	pe an prin negocieri colective la nivel de ramură, în mărime cel puțin egală sau care depășește salariul minim, iar la nivel de unitate – în mărime cel puțin egală sau care depășește cuantumul stabilit la nivel de ramură. (3) Părțile semnatare ale convenției colective la nivel de ramură din sectorul real se investesc cu dreptul de a dispune aplicarea cuantumului salariului tarifar pentru categoria I de calificare fixat în convenție pentru toți salariații și angajatorii din ramură care aplică sistemul tarifar de salarizare sau doar pentru salariații și angajatorii din ramură care au împuternicit aceste părți să încheie convenția respectivă. (3¹) Cuantumul salariului tarifar pentru categoria I de calificare fixat în convenție colectivă sau în contractul colectiv de muncă conform alin. (3) se aplică tuturor salariaților la data încheierii contractului individual de muncă.” <u>Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 în redacție nouă:</u> Articolul 17. Principiile de bază ale parteneriatului social Principiile de bază ale parteneriatului social sînt: p) autonomiei părților.	Articolul 17. Principiile de bază ale parteneriatului social Principiile de bază ale parteneriatului social sînt: a) legalitatea; b) egalitatea părților; c) paritatea reprezentării părților; d) împuternicirile reprezentanților părților; e) cointeresarea părților pentru participarea la raporturile contractuale; f) respectarea de către părți a normelor legislației în vigoare; g) încrederea mutuală între părți; h) evaluarea posibilităților reale de îndeplinire a angajamentelor asumate de părți; i) prioritatea metodelor și procedurilor de conciliere și efectuarea obligatorie de consultări ale părților în probleme ce țin de domeniul muncii și al politicilor sociale; j) renunțarea la acțiuni unilaterale care încalcă înțelegerile (contractele colective de muncă și convențiile colective) și informarea reciprocă a părților despre schimbările de situație; k) adoptarea de decizii și întreprinderea de acțiuni în limitele regulilor și procedurilor coordonate de părți; l) executarea obligatorie a contractelor colective de muncă, a convențiilor colective și a altor înțelegeri; m) controlul asupra îndeplinirii contractelor colective de muncă și a convențiilor colective; n) răspunderea părților pentru nerespectarea angajamentelor asumate;
--	---	---

			o) favorizarea de către stat a dezvoltării parteneriatului social; Articolul 19. Formele parteneriatului social Parteneriatul social se realizează prin: a) negocieri colective privind elaborarea proiectelor de contracte colective de muncă și de convenții colective și încheierea acestora pe baze bi- sau tripartite, prin intermediul reprezentanților părților parteneriatului social; b) participarea la examinarea proiectelor de acte normative și a propunerilor ce vizează reformele social-economice, la perfecționarea legislației muncii, la asigurarea concilierii civice; c) consultări reciproce (negocieri) în problemele ce țin de reglementarea raporturilor de muncă și a raporturilor legate nemijlocit de acestea; d) participarea salariaților (a reprezentanților acestora) la administrarea unității; e) participarea reprezentanților părților parteneriatului social în procesul de soluționare extrajudiciară a conflictului colectiv de muncă (procedura de conciliere). Articolul 22 Angajatorul este obligat să creeze condiții pentru activitatea reprezentanților salariaților în corespundere cu prezentul cod, cu Legea sindicatelor, cu alte acte normative, cu convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă.
--	--	--	---

			Articolul 25. Organele parteneriatului social (1) În scopul reglementării raporturilor social-economice din sfera parteneriatului social se creează următoarele structuri: a) la nivel național – Comisia națională pentru consultări și negocieri colective; b) la nivel ramural – comisiile ramurale pentru consultări și negocieri colective; c) la nivel teritorial – comisiile teritoriale pentru consultări și negocieri colective; d) la nivel de unitate – comisiile pentru dialog social "angajator – salariați". (2) Formarea și activitatea comisiilor la nivel național, ramural și teritorial se reglementează prin lege organică, iar a comisiilor la nivel de unitate – prin regulamentul-tip, aprobat de Comisia națională pentru consultări și negocieri colective, care se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova. Articolul 26. Desfășurarea negocierilor colective (1) Reprezentanții salariaților și ai angajatorilor au dreptul de a iniția și de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea contractului colectiv de muncă sau a convențiilor colective. (2) Reprezentanții părților cărora li s-a transmis propunerea în formă scrisă de începere a negocierilor colective sînt obligați să purceadă la acestea în decurs de 7 zile calendaristice de la data avizării.
--	--	--	--

			Legea sindicatelor nr. 1129/2000 Articolul 14. Dreptul de a participa la elaborarea proiectelor de programe social-economice și de acte juridice (1) Sindicatele sînt în drept să participe la elaborarea proiectelor de programe privind dezvoltarea social-economică, proiectelor de legi și de alte acte normative în domeniul remunerării muncii, asigurării sociale, formării prețurilor, ocrotirii sănătății, egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei și în alte domenii ce țin de muncă și dezvoltarea social-economică. În autoritățile publice, sindicatul își realizează acest drept prin organele sale de nivelul respectiv. (2) Autoritățile publice trimit proiectele de programe și de acte juridice, indicate la alineatul (1) al prezentului articol, organelor sindicale respective, solicitînd, în termen de cel mult 30 de zile, avizele sau propunerile acestora. Neprezentarea avizelor sau propunerilor în termenul indicat se consideră refuz al sindicatului de a-și exercita dreptul la exprimarea opiniei. (3) Sindicatele sînt în drept să participe la examinarea de către autoritățile publice a avizelor și propunerilor lor indicate la alineatul (2) al prezentului articol. În cazul respingerii sau acceptării parțiale a propunerilor sindicatului, autoritatea respectivă îl informează în scris despre aceasta, argumentîndu-și poziția. (4) Sindicatele sînt în drept să-și exprime public, în mijloacele de informare în masă, poziția asupra proiectelor de programe și de acte legislative și alte
--	--	--	--

		acte normative indicate în alineatul (1) al prezentului articol. Articolul 13. Atribuțiile patronatelor Patronatele: f) participă, în colaborare cu partenerii de dialog social, la elaborarea proiectelor de acte legislative și alte acte normative, contribuie la elaborarea și implementarea strategiilor de dezvoltare a economiei naționale și a activităților economice, precum și a strategiilor în domeniile salarizării și protecției muncii, învățământului profesional și sănătății; Articolul 14. Participarea patronatelor la dialogul social (1) Patronatele sînt parte a dialogului social și reprezintă interesele patronilor, indiferent de tipul de proprietate și de forma juridică de organizare. (2) Patronatele participă la negocierea contractelor colective de muncă și la concilierea, medierea și soluționarea litigiilor și conflictelor de muncă, la alte negocieri, în conformitate cu statutele proprii și cu legislația în vigoare. Legea nr. 245/2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial Articolul.1 - Prezenta lege stabilește statutul juridic, modul de organizare și funcționare al
--	--	---

			Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective (în continuare – Comisia națională), al comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial (în continuare – comisiile de ramură, comisiile teritoriale) ca organe tripartite autonome de interes public al parteneriatului social. Comisiile nominalizate se constituie pentru soluționarea problemelor ce țin de domeniul muncii și a problemelor social-economice, pentru dezvoltarea parteneriatului social la nivel național, la nivel de ramură și la nivel teritorial. Articolul 3. Principiile de bază ale activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale Principiile de bază ale activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale sînt: b) egalitatea părților; o) favorizarea de către stat a dezvoltării parteneriatului social. Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 13. Prioritatea tratatelor, convențiilor, acordurilor și altor acte internaționale Dacă prin tratatele, convențiile, acordurile sau alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte sînt stabilite alte prevederi decît cele cuprinse în prezentul cod, au prioritate reglementările internaționale.
--	--	--	--

			<i>Prevederile enumerate mai jos cu toate că nu instituie obligația partenerilor sociali de a include chestiunile legate de retribuirea muncii în Contractul Colectiv de muncă și Convenția Colectivă reprezintă o formă de încurajare care nu contravine principiului autonomiei și independenței partenerilor sociali.</i> Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 31 (2) În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind: c) mecanismul de reglementare a retribuirii muncii, ținându-se cont de nivelul inflației și de atingerea indicilor economici prevăzuți de contractul colectiv de muncă; Articolul 35. Convenția colectivă (1) Convenția colectivă este un act juridic care stabilește principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai salariaților și ai angajatorilor la nivel național, teritorial și ramural, în limitele competenței lor. (2) În convenția colectivă pot fi incluse clauze privind: a) retribuirea muncii;
--	--	--	--

			Articolul 41. Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă și a convenției colective (1) Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă și a convenției colective este exercitat de părțile parteneriatului social, prin reprezentanții lor, și de Inspectoratul de Stat al Muncii, conform legislației în vigoare. (2) La efectuarea controlului respectiv, reprezentanții părților sînt obligați să facă schimb de informații necesare în acest scop. <u>Legea salarizării nr.847/2002.</u> Articolul 3¹. Sistemul tarifar de salarizare (1) Sistemul tarifar de salarizare reprezintă totalitatea normativelor care determină diferențierea salariului, în funcție de cantitatea, calitatea și condițiile de muncă, și include rețelele tarifare, salariile tarifare, coeficienții tarifari, grilele de salarii ale funcției și îndrumarele tarifare de calificare. (2) În sectorul real rețeaua tarifară se stabilește, prin negociere, la nivel ramural – în convenția colectivă și la nivel de unitate – în contractul colectiv de muncă. (4) Rețeaua tarifară la nivel ramural sau la nivel de unitate se stabilește pentru muncitori sau pentru
--	--	--	---

			toate categoriile de salariați (muncitori, funcționari administrativi, specialiști și personal cu funcții de conducere) în baza categoriilor de calificare sau a altor criterii. Articolul 3². Sisteme netarifare de salarizare (1) Sistemele netarifare de salarizare reprezintă modalități de diferențiere a salariilor în dependență de performanțele individuale și/sau colective și funcția deținută de salariat. (2) Criteriile și normele de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariatului se stabilesc de către angajator, prin negociere cu sindicatele sau reprezentanții salariaților. Aprecierea performanțelor profesionale individuale ale salariatului se efectuează de către angajator. (3) Sistemul netarifar de salarizare se stabilește în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate. (4) Stabilirea cuantumului salariului pentru fiecare salariat în cadrul sistemelor netarifare de salarizare se efectuează de către angajator. Drept limită minimă și garanție a statului servește salariul minim. Articolul 7. Baza normativă a organizării salarizării Organizarea salarizării se efectuează în baza:
--	--	--	--

		a) legilor și hotărîrilor Parlamentului, decretelor Președintelui Republicii Moldova, hotărîrilor și dispozițiilor Guvernului, precum și altor acte normative privind salarizarea; b) convenției colective la nivel național; c) convenției colective la nivel ramural; e) contractului colectiv de muncă la nivel de unitate; f) contractului individual de muncă. Articolul 8. Subiecții organizării salarizării Subiecți ai organizării salarizării sînt: a) autoritățile administrației publice centrale și locale și reprezentanții lor; b) angajatorii, patronatele; c) sindicatele, asociațiile sindicale sau organele lor reprezentative; d) salariații. Articolul 20. Retribuirea muncii salariaților din unitățile cu autonomie financiară (1) Formele și condițiile de salarizare, precum și mărimea salariilor în unitățile cu autonomie financiară se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale între angajatori (persoane juridice sau fizice) și salariați sau reprezentanți ai acestora, în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorilor, și se fixează în contractele colective de muncă, iar în cazul în care aceste contracte lipsesc – în contractele individuale de muncă.
--	--	---

		(2) Reducerea salariilor prevăzute în contractele colective sau individuale de muncă, poate fi cerută de părțile contractante numai după expirarea termenului de valabilitate a contractului colectiv de muncă, dar nu mai înainte de expirarea unui an de la data stabilirii lor. Articolul 21. Retribuirea muncii salariaților din unitățile cu autonomie financiară care beneficiază de dotații bugetare Retribuirea muncii salariaților din unitățile cu autonomie financiară care beneficiază de dotații bugetare se efectuează în conformitate cu art.20, dar în limitele sumelor dotațiilor și ale veniturilor proprii, determinate pentru unitățile menționate în modul stabilit și ținându-se cont de condițiile stabilite de Guvern. Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 136. Sistemul tarifar de salarizare (3) Componenta principală și obligatorie a sistemului tarifar este salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) a rețelei tarifare, care servește drept bază pentru stabilirea în contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă a salariilor tarifare și salariilor funcției concrete. Salariul tarifar pentru categoria I de calificare în sectorul real se stabilește
--	--	---

		la nivel ramural și de unitate în modul prevăzut de <u>Legea salarizării nr.847/2002</u>. Articolul 136¹. Sisteme netarifare de salarizare (1) Sistemele netarifare de salarizare reprezintă modalități de diferențiere a salariilor în dependență de performanțele individuale și/sau colective și funcția deținută de salariat. (2) Criteriile și normele de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariatului se stabilesc de către angajator, prin negociere cu reprezentanții salariaților. Aprecierea performanțelor profesionale individuale ale salariatului se efectuează de către angajator. (3) Sistemul netarifar de salarizare se stabilește în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau într-un alt act normativ la nivel de unitate. <i>Mai jos sunt citeva exemple de conveții colective de muncă aprobate în RM</i> https://ednc.gov.md/wp-content/uploads/2024/01/Anexa-Conventia-colectiva-semnata-.pdf Convenție Colectiva la nivel de Ramură în Construcții 2023-2027 https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=150731&lang=ro# CONVENȚIE COLECTIVĂ Nr. 1 din 19-01-2007 CONVENȚIE COLECTIVĂ
--	--	---

(b) încurajează negocieri constructive, semnificative și informate, purtate de pe poziții de egalitate, între partenerii sociali în ceea ce privește salariile, în cadrul cărora ambele părți să aibă acces la informații adecvate pentru a-și exercita funcțiile legate de negocierile colective pentru stabilirea salariilor;		(NIVEL DE RAMURĂ) PENTRU ANII 2023-2026 semnată de Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare al Republicii Moldova, organul central al administrației publice de specialitate, Patronatul de ramură, reprezentat de Federația Națională a Patronatelor din Agricultură și Industria Alimentară și Agenția Agroindustrială „Moldova-Vin”, Sindicatele din sectorul agroindustrial și ramuri conexe, reprezentate de Federația Națională a Sindicatelor din Agricultură și Alimentație "AGROINDSIND" din Republica Moldova, stabilește salariul minim la nivel ramural. <i>Următoarele surse sunt utilizate de către părțile parteneriatului social pentru a purta negocieri informate:</i> surse: Biroul Național de Statistică Evoluția ratei inflației în Republica Moldova în anii 2015–2025: https://statistica.gov.md/ro/indicele-preturilor-de-consum-tablou-de-bord-113_61859.html Calculatorul Indicelui Prețurilor de Consum https://statbank.statistica.md/pxweb/application/calculatoripc/Default.aspx?lang=ro-RO Vizualizare dinamică a Ratei anuale a inflației pe grupe majore de bunuri și servicii pentru perioada 2000–2024 https://public.flourish.studio/visualisation/24568196/
--	--	---

(c) iau măsuri, după caz, pentru a proteja exercitarea dreptului la negociere colectivă pentru stabilirea salariilor și pentru a proteja lucrătorii și reprezentanții sindicatelor împotriva actelor care îi discriminează în ceea ce privește angajarea pe motiv că participă sau doresc să participe la negocieri colective pentru stabilirea salariilor;			Tabloul de bord, animația și Calculatorul IPC pot fi accesate pe site-ul www.statistica.gov.md la rubrica Produse și servicii / Vizualizări de date sau la rubrica Statistici pe domenii / Economia și mediul de afaceri/ Prețuri / Indicii prețurilor de consum. <i>Cu privire la protejarea salariaților și reprezentanților acestora împotriva discriminării:</i> Codul muncii nr. 154/2003 Articolul 5. Principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea h) asigurarea dreptului salariaților și angajatorilor la asociere pentru apărarea drepturilor și intereselor lor, inclusiv a dreptului salariaților de a se asocia în sindicate și de a fi membri de sindicat și a dreptului angajatorilor de a se asocia în patronate și de a fi membri ai patronatului; Articolul 10. (2) Angajatorul este obligat: f¹) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;
---	--	--	---

			Articolul 387. Garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază (1) Persoanele alese în organele sindicale de toate nivelurile și neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi sancționate disciplinar și/sau transferate la altă muncă fără consultarea prealabilă a organelor sindicale ai căror membri sunt. (2) Conducătorii organizațiilor sindicale primare neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi sancționați disciplinar fără consultarea prealabilă a organului sindical ierarhic superior. (3) Participanții la adunările sindicale, la seminarele, conferințele și congresele convocate de sindicate, la învățământul sindical sînt eliberați de la locul de muncă de bază, pe durata acestora, cu menținerea salariului mediu. (4) Membrii organelor sindicale electiv neeliberați de la locul de muncă de bază li se acordă timp liber în orele de program pentru a-și realiza drepturile și a-și îndeplini obligațiile sindicale, cu menținerea salariului mediu. Durata concretă a timpului de muncă rezervat acestei activități se stabilește în contractul colectiv de muncă. (5) Încetarea contractului individual de muncă încheiat cu persoanele alese în organele sindicale și cu conducătorii organelor sindicale neeliberați de
--	--	--	---

			la locul de muncă de bază se admite cu respectarea prevederilor prezentului cod. (6) Îndeplinirea obligațiilor și realizarea drepturilor lor de către persoanele indicate la alin.(1)-(5) nu pot servi pentru angajator drept temei de concediere ori de aplicare a altor sancțiuni ce le-ar afecta drepturile și interesele ce decurg din raporturile de muncă. Articolul 388. Garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și eliberate de la locul de muncă de bază (1) Salariaților al căror contract individual de muncă este suspendat în legătură cu alegerea lor în funcții electivă în organele sindicale, după expirarea mandatului li se acordă locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia – un alt loc de muncă (funcție) echivalent sau, cu acordul salariatului, la o altă unitate. (2) În cazul în care acordarea locului de muncă ocupat anterior sau a unui loc de muncă echivalent este imposibilă din cauza lichidării unității, reorganizării ei, reducerii numărului sau a statelor de personal, angajatorul respectiv plătește persoanelor indicate la alin.(1) o indemnizație de eliberare din serviciu egală cu 6 salarii medii lunare. (3) Salariații ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în legătură cu alegerea
--	--	--	---

			lor în organele sindicale ale unității beneficiază de aceleași drepturi și înlesniri ca și ceilalți salariați ai unității respective. (5) În contractele colective de muncă și în convențiile colective pot fi prevăzute și alte garanții pentru persoanele indicate la alin.(1) și (3). Articolul 389. Apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților de către sindicate Activitatea sindicatelor orientată spre apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților membri de sindicat este reglementată de prezentul cod, de legislația cu privire la sindicate și de statutele acestora. Articolul 390. Asigurarea condițiilor pentru activitatea organului sindical din unitate (1) Angajatorul are obligația să acorde gratuit organului sindical din unitate încăperi cu tot inventarul necesar, asigurând condițiile și serviciile necesare activității acestuia. (2) Angajatorul pune la dispoziția organului sindical, potrivit contractului colectiv de muncă, mijloace de transport, de telecomunicații și informaționale necesare îndeplinirii sarcinilor statutare ale organului sindical respectiv.
--	--	--	---

		(3) Angajatorul efectuează fără plată, în modul stabilit de contractul colectiv de muncă și/sau de convențiile colective, colectarea cotizațiilor de membru al sindicatului și le transferă lunar pe contul de decontare al organului sindical respectiv. Angajatorul nu este în drept să rețină transferarea mijloacelor indicate sau să le utilizeze în alte scopuri. (4) Retribuirea muncii conducătorului organului sindical al cărui contract individual de muncă a fost suspendat în legătură cu alegerea în funcția electivă se efectuează din contul mijloacelor unității, mărimea salariului acestuia stabilindu-se prin negocieri și indicându-se în contractul colectiv de muncă și/sau în convenția colectivă. (5) În unitățile în care este încheiat un contract colectiv de muncă și/sau asupra cărora își produc efectele convențiile colective, angajatorul, la solicitarea salariaților care nu sînt membri de sindicat, reține din salariul acestora mijloace bănești și le transferă lunar la contul de decontare al organului sindical, în condițiile și în modul stabilit de contractul colectiv de muncă și/sau de convențiile colective. (6) Măsuri suplimentare pentru asigurarea activității sindicatelor pot fi prevăzute în contractul colectiv de muncă și/sau în convențiile colective. Legea sindicatelor nr. 1129/2000
--	--	---

		Articolul 6. Interzicerea discriminării după principiul apartenenței la sindicat (1) Apartenența la sindicat nu implică nici un fel de restricții ale drepturilor și libertăților omului garantate de <u>Constituție</u> și de alte legi, de actele internaționale la care Republica Moldova este parte. (2) Se interzice a condiționa angajarea la lucru, avansarea în serviciu, precum și concedierea persoanei de apartenența la un anumit sindicat, de înscrierea în sau ieșirea din sindicat. (3) Se interzice influențarea asupra persoanelor prin amenințare sau mituire, prin promisiuni (de a îmbunătăți condițiile de muncă, de serviciu, de studii etc.), în scopul de a le obliga să renunțe la înscrierea în sindicat, să iasă dintr-un sindicat și să se înscrie în alt sindicat, să dizolve de sine stătător sindicatul, sau prin alte acțiuni ilegale. (4) Sindicatele beneficiază de protecție constituțională, inclusiv judiciară, împotriva acțiunilor discriminatorii, care urmăresc limitarea libertății la asociere în sindicate și activității lor, desfășurate conform statutului. Codul Contravențional nr. 218/2008 Art. 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii (1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate,
--	--	---

		origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvîrșită prin: a) plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei; c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă; e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane, se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 59. Eschivarea de la negocieri asupra încheierii contractului colectiv de muncă sau încălcarea termenului de încheiere a acestuia Eschivarea reprezentanților părților de la negocieri asupra încheierii, modificării sau completării contractului colectiv de muncă sau încălcarea termenului de negocieri, neasigurarea activității
--	--	---

(d) în scopul promovării negocierilor colective pentru stabilirea salariilor, iau măsuri, după caz, pentru a proteja sindicatele și organizațiile patronale care participă sau doresc să participe la negocieri colective împotriva		comisiei în vederea încheierii în termen a contractului colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 12 la 18 unități convenționale. Articolul 60. Refuzul neîntemeiat de a încheia contract colectiv de muncă Refuzul neîntemeiat al angajatorului de a încheia contract colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 24 la 30 de unități convenționale. Articolul 61. Împiedicarea exercitării dreptului de întemeiere a sindicatelor și de afiliere lor Împiedicarea exercitării dreptului salariaților de a întemeia sindicate și de a se afilia lor pentru a-și apăra interesele profesionale, economice și sociale și de a se înscrie în ele se sancționează cu amendă de la 24 la 30 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 30 la 42 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere. Republica Moldova a ratificat prin Hotărârea Parlamentului nr. 593 – XIII din 26 septembrie 1995 Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 98 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective, adoptată la Geneva la 1 iulie 1949 Articolul 1
--	--	---

oricărui act de interferență din partea celeilalte părți sau a reprezentanților sau membrilor celeilalte părți în înființarea, funcționarea sau administrarea acestora.	<u>Legea salarizării nr.847/2002. Se propune în redacție nouă</u> Articolul 11. Reglementarea de stat a salarizării (2) Părțile parteneriatului social se investesc cu dreptul de a negocia salariul minim la nivel național, de ramură, teritorial și unitate. (3) În situația în care rata de acoperire a negocierilor colective este sub pragul de 80 %, prin act normativ, se aprobă un plan de acțiuni pentru promovarea negocierilor colective, cu termene și măsuri în favoarea creșterii progresive a ratei de acoperire a negocierilor colective pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai ale salariaților. (4) Rata de acoperire se calculează ca raport procentual între numărul total de salariați din economia națională cărora li se aplică convenții colective și contracte colective de muncă în vigoare, raportat la numărul total de salariați ale căror condiții de muncă pot fi stabilite prin convenții colective sau contracte colective de muncă. (5) Planul de acțiuni se revizuieste periodic sau cel puțin o dată la 5 ani, pentru susținerea creșterii nivelului ratei de acoperire a negocierilor colective.	1. Muncitorii trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de discriminare care tind să prejudicieze libertatea sindicală în materie de angajare. 2. O asemenea protecție trebuie să se aplice mai ales în ceea ce privește actele care au ca scop: a) sa subordoneze angajarea unui muncitor condiției de a nu se afilia unui sindicat sau de a înceta să facă parte dintr-un sindicat; b) să concedieze un muncitor sau să i se aducă prejudicii prin oricare alte mijloace, din cauza afilierii sale sindicale sau participării sale la activități sindicale în afara orelor de munca sau cu consimțământul patronului, în timpul orelor de muncă. Articolul 2 1. Organizațiile de muncitori și de patroni trebuie să beneficieze de o protecție adecvată împotriva oricăror acte de ingerință ale unora față de celelalte, fie direct, fie prin agenții sau membrii lor, în formarea, funcționarea și administrarea lor. 2. Sunt, cu deosebire, asimilate actelor de ingerință în sensul prezentului articol, măsurile tinzând să provoace crearea unor organizații de muncitori, dominate de un patron sau o organizație de patroni sau să sprijine organizații de muncitori prin mijloace financiare sau în alt mod, în scopul de a pune aceste organizații sub controlul unui patron sau al unei organizații de patroni.
--	--	--

(2) În plus, fiecare stat membru în care rata de acoperire a negocierilor colective este sub pragul de 80 % creează un cadru de condiții favorabile negocierilor colective, fie prin lege, după consultarea partenerilor sociali, fie printr-un acord cu aceștia. Un astfel de stat membru stabilește și un plan de acțiune pentru promovarea negocierilor colective. Statul membru stabilește un astfel de plan de acțiune după consultarea partenerilor sociali sau prin acord cu aceștia sau, ca urmare a unei solicitări comune a partenerilor sociali, cu respectarea acordului dintre aceștia. Planul de acțiune stabilește un calendar clar și măsuri concrete pentru a crește progresiv rata de acoperire a negocierilor colective, cu respectarea deplină a autonomiei partenerilor sociali. Statul membru revizuieste planul de acțiune periodic și îl actualizează dacă este necesar. În cazul în care un stat membru își actualizează planul de acțiune, o face după consultarea partenerilor sociali sau prin acord cu aceștia, sau ca urmare a unei solicitări comune a partenerilor sociali, cu respectarea acordului dintre aceștia. În orice caz, un astfel de plan de acțiune este revizuit cel puțin o dată la cinci ani.			
---	--	--	--

Planul de acțiune și orice actualizare a acestuia sunt făcute publice și notificate Comisiei.			
Articolul 5 Procedura de stabilire a unor salarii minime legale adecvate <i>Articolul 5(1): Anulat parțial - limbajul prescriptiv specific a fost eliminat.</i> (1) Statele membre cu salarii minime legale instituie procedurile necesare pentru stabilirea și actualizarea salariilor minime legale. Procesele de stabilire și actualizare sunt ghidate de criterii stabilite pentru a contribui la gradul lor corespunzător de adecvare, în scopul atingerii unui nivel de trai decent, al reducerii sărăciei persoanelor încadrate în muncă, precum și al promovării coeziunii sociale și a unei convergențe sociale ascendente și al reducerii diferenței de remunerare între femei și bărbați. Statele membre definesc aceste criterii în conformitate cu practicile lor naționale în dreptul intern relevant, în decizii ale organismelor competente	Lege privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim nr. 1432-XIV din 28.12.2000 în redacție nouă: Articolul 3: alin. (1) după cuvintele „se stabilesc” se completează cu cuvintele „și se reexaminează”; alin. (2) se completează la început cu următorul text: „Pentru a contribui la gradul corespunzător de adecvare a salariului minim, în scopul atingerii unui nivel de trai decent, al reducerii sărăciei persoanelor încadrate în muncă, precum și al promovării coeziunii sociale și a unei convergențe sociale ascendente și al reducerii diferenței de remunerare între femei și bărbați”, în continuare după text.	compatibil	Articolul 3. Modul de stabilire, condițiile de determinare și reexaminare a salariului minim (1) Quantumul salariului minim pe lună, precum și a salariului minim pe oră calculat pornindu-se de la norma lunară a timpului de muncă se stabilesc și se reexaminează prin hotărâre a Guvernului, după consultarea patronatelor și sindicatelor. (2) Pentru a contribui la gradul corespunzător de adecvare a salariului minim, în scopul atingerii unui nivel de trai decent, al reducerii sărăciei persoanelor încadrate în muncă, precum și al promovării coeziunii sociale și a unei convergențe sociale ascendente și al reducerii diferenței de remunerare între femei și bărbați quantumul salariului minim se determină în funcție de condițiile economice concrete și de nivelul salariului mediu pe economia națională, precum și de nivelul prognozat al ratei inflației. (3) Necesitatea modificării quantumului salariului minim se examinează de către Guvern, împreună

sau în acorduri tripartite. Criteriile trebuie să fie definite într-un mod clar. Statele membre pot decide cu privire la ponderea relativă a respectivelor criterii, inclusiv a elementelor menționate la alineatul (2), ținând seama de condițiile lor socioeconomice de la nivel național. <i>Articolul 5(2): Anulate integral criteriile pentru evaluarea caracterului adecvat al salariilor minime legale.</i> (2) Criteriile naționale menționate la alineatul (1) trebuie să includă cel puțin următoarele elemente: (a) puterea de cumpărare a salariilor minime legale, luând în considerare costul vieții; (b) nivelul general al salariilor și distribuția acestora; (c) rata de creștere a salariilor; (d) nivelurile și evoluțiile productivității la nivel național pe termen lung.	<u>Legea salarizării nr.847/2002. Se propune în redacție nouă</u> Articolul 11. Reglementarea de stat a salarizării (1) Statul reglementează retribuirea muncii salariaților din unități, indiferent de tipul lor de proprietate și forma de organizare juridică, prin stabilirea mărimii salariului minim și valorii de referință pentru calcularea salariilor de bază ale angajaților din sectorul bugetar, altor norme și garanții de stat, prin stabilirea sistemului și condițiilor de salarizare a salariaților din instituțiile și organizațiile finanțate de la buget, prin reglarea fondurilor de salarizare a salariaților din întreprinderile monopoliste. (2) Părțile parteneriatului social se investesc cu dreptul de a negocia salariul minim la nivel național, de ramură, teritorial și unitate.		cu patronatele și sindicatele, cel puțin o dată pe an. (4) Cuantumul salariului minim se reexaminează de către Guvern după consultarea prealabilă a patronatelor și sindicatelor, ținându-se cont de modificarea indicelui prețurilor de consum și de evoluția salariului mediu pe economia națională în perioada de referință, de volumul produsului intern brut, de productivitatea muncii, precum și de mărimea valorică a minimului de existență.
---	--	--	---

<i>Articolul 5(3) in fine: Clauza finală a fost anulată - referitoare la mecanismele automate de ajustare a salariilor.</i> (3) Fără a aduce atingere obligațiilor prevăzute la prezentul articol, statele membre pot folosi, în plus, un mecanism automat de ajustare a indexării salariilor minime legale, bazat pe orice criterii adecvate și în conformitate cu dreptul intern și practicile naționale, cu condiția ca aplicarea mecanismului respectiv să nu conducă la o scădere a salariului minim legal. (4) Statele membre folosesc valori de referință orientative pentru a ghida evaluarea gradului de adecvare a salariilor minime legale. În acest scop, ele pot folosi valori de referință orientative utilizate în mod obișnuit la nivel internațional, cum ar fi 60 % din salariul median brut și 50 % din salariul mediu brut și/sau valori de referință orientative utilizate la nivel național. (5) Statele membre se asigură că se efectuează actualizări periodice și în timp util ale salariilor minime legale cel puțin o dată la doi ani sau, în cazul			
---	--	--	--

statelor membre care folosesc un mecanism de indexare automată, astfel cum se menționează la alineatul (3), cel puțin o dată la patru ani. (6) Fiecare stat membru desemnează sau înființează unul sau mai multe organisme consultative pentru a consilia autoritățile competente cu privire la aspectele legate de salariile minime legale și facilitează funcționarea operațională a organismelor respective.			Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 25. Organele parteneriatului social (1) În scopul reglementării raporturilor social-economice din sfera parteneriatului social se creează următoarele structuri: a) la nivel național – Comisia națională pentru consultări și negocieri colective; b) la nivel ramural – comisiile ramurale pentru consultări și negocieri colective; c) la nivel teritorial – comisiile teritoriale pentru consultări și negocieri colective; d) la nivel de unitate – comisiile pentru dialog social "angajator – salariați". Legea nr. 245/2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial Articolul 3. Principiile de bază ale activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale Principiile de bază ale activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale sînt:
---	--	--	---

			o) favorizarea de către stat a dezvoltării parteneriatului social. Articolul 4. Obiectivele activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale Obiectivele activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale sînt: a) consultările tripartite între partenerii sociali în problemele ce țin de domeniul muncii și în problemele social-economice de interes național, de ramură și teritorial, promovarea parteneriatului social la toate nivelurile; b) menținerea coeziunii, păcii și stabilității sociale pe teritoriul Republicii Moldova; c) susținerea participării societății civile la promovarea politicilor naționale.
Articolul 6 Variații și deduceri (1) Atunci când statele membre permit niveluri diferite ale salariului minim legal pentru categorii specifice de lucrători sau permit deduceri care reduc remunerația plătită la un nivel inferior celui al salariului minim legal relevant, ele se asigură că respectivele variații și deduceri respectă principiile nediscriminării și proporționalității, cel	Lege privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim nr. 1432-XIV din 28.12.2000 în redacție nouă: Articolul 2. Salariul minim (1) Salariul minim reprezintă mărimea minimă a remunerației, în lei, stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul, inclusiv din sectorul public nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră, îndeplinită de salariat. (2) Remunerația lunară a muncii salariatului, care a lucrat norma timpului de muncă stabilită pentru o anumită perioadă și care și-a onorat obligațiile de	compatibil	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 129. Garanțiile de stat în domeniul salarizării Garanțiile de stat în domeniul salarizării cuprind salariul minim stabilit de stat, valoarea de referință pentru calcularea salariilor de bază ale angajaților din sectorul bugetar, precum și adaosurile și sporurile cu caracter de compensare, garantate de stat și reglementate de legislația în vigoare.

din urmă incluzând urmărirea unui scop legitim. (2) Nicio dispoziție din prezenta directivă nu poate fi interpretată ca impunând statelor membre obligația de a introduce variații ale salariilor minime legale sau deduceri din acestea.	serviciu sau normele de muncă, nu poate fi mai mică decât mărimea stabilită a salariului minim. (3) În salariul minim nu se includ adaosurile, sporurile, plățile de compensare și stimulare. (4) Menținerea cuantumului salariului minim este obligatorie pentru toți agenții economici, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare. Acest cuantum nu poate fi diminuat nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă.	prevederi UE opționale prevederi UE neaplicabile	
Articolul 7 Implicarea partenerilor sociali în stabilirea și actualizarea salariilor minime legale Statele membre iau măsurile necesare pentru a implica partenerii sociali în stabilirea și actualizarea salariilor minime legale, în timp util și într-un mod eficace, prevăzând participarea lor voluntară la discuții pe parcursul întregului proces decizional, inclusiv participarea la organismele consultative menționate la articolul 5 alineatul (6) și în special în ceea ce privește: (a) selectarea și aplicarea criteriilor de stabilire a nivelului salariului minim legal și stabilirea unei formule de indexare automată și modificarea sa în cazul în care	Legea nr. 1432 din 28.12.2000 în redacție nouă Articolul 3. Modul de stabilire, condițiile de determinare și reexaminare a salariului minim „(1) Cuantumul salariului minim pe lună, precum și a salariului minim pe oră calculat pornindu-se de la norma lunară a timpului de muncă se stabilește și se reexaminează prin hotărâre a Guvernului, după consultarea patronatelor și sindicatelor. (2) Pentru a contribui la gradul corespunzător de adecvare a salariului minim, în scopul atingerii unui nivel de trai decent, al reducerii sărăciei persoanelor încadrate în muncă, precum și al promovării coeziunii sociale și a unei convergențe sociale ascendente și al reducerii diferenței de remunerare între femei și bărbați cuantumul salariului minim se determină în temeiul următoarelor condiții: a) puterea de cumpărare a salariului minim, luând în considerare costul vieții; b) nivelul general al salariilor și distribuția acestora c) rata de creștere a salariilor; d) rata de creștere a productivității muncii la nivel național. e) rata medie anuală a inflației.”	compatibil	Legea nr. 245/2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial Articolul 3. Principiile de bază ale activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale Principiile de bază ale activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale sînt: o) favorizarea de către stat a dezvoltării parteneriatului social. Articolul 4. Obiectivele activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale Obiectivele activității Comisiei naționale, comisiilor de ramură și comisiilor teritoriale sînt: a) consultările tripartite între partenerii sociali în problemele ce țin de domeniul muncii și în problemele social-economice de interes național,

există o astfel de formulă, menționate la articolul 5 alineatele (1), (2) și (3); (b) selectarea și aplicarea valorilor de referință orientative menționate la articolul 5 alineatul (4) pentru evaluarea gradului de adecvare a salariilor minime legale; (c) actualizările salariilor minime legale menționate la articolul 5 alineatul (5); (d) stabilirea variațiilor salariului minim legal și a deducerilor din acesta, menționate la articolul 6; (e) deciziile privind atât colectarea de date, cât și efectuarea de studii și analize pentru a furniza informații autorităților și altor părți relevante implicate în stabilirea salariului minim legal.	(3) Necesitatea modificării cuantumului salariului minim se examinează de către Guvern, împreună cu patronatele și sindicatele, cel puțin o dată pe an. Pentru a evalua nivelul de adecvare a salariului minim se folosește prognoza indicatorilor macroeconomici. În procesul de analiză, se pot avea în vedere, cu titlu orientativ, valori de referință precum 50% din salariul mediu lunar pe economie, prognozat pentru anul precedent. Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 se propune în redacție nouă după cum urmează: Articolul 38. Acțiunea convenției colective	prevederi UE neaplicabile compatibil prevederi UE neaplicabile compatibil incompatibil	de ramură și teritorial, promovarea parteneriatului social la toate nivelurile; b) menținerea coeziunii, păcii și stabilității sociale pe teritoriul Republicii Moldova; c) susținerea participării societății civile la promovarea politicilor naționale. Articolul 5. Comisia națională (1) Comisia națională este un organ tripartit, constituit în scopul realizării obiectivelor prevăzute la art.4 și al stabilirii bazelor de reglementare a relațiilor social-economice și de muncă în țară. (3) Proiectele de acte normative din domeniul muncii și cel social-economic sînt coordonate în mod obligatoriu cu Comisia națională. Avizul ei asupra unui proiect de act normativ însoțește proiectul pînă la adoptare. (4) Termenele de avizare a proiectelor de acte normative de către Comisia națională se stabilesc conform Legii cu privire la actele normative nr. 100 din 22.12.2017. Articolul 18. Comisiile de ramură și comisiile teritoriale (1) Comisiile de ramură și comisiile teritoriale sînt organe tripartite, constituite în scopul realizării obiectivelor prevăzute la art.4, al stabilirii bazelor de reglementare a relațiilor din sfera muncii și din
---	--	--	---

	(1) Convenția colectivă încheiată la nivel național (Convenția generală) intră în vigoare la data publicării ei în Monitorul Oficial al Republicii Moldova. (2) Convențiile colective de nivel ramural și teritorial intră în vigoare la momentul semnării de către părți sau la data stabilită în convenție. Un exemplar al convenției colective de nivel ramural sau teritorial se remite de una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la Inspectoratul de Stat al Muncii, care va raporta datele către Biroul Național de Statistică.	sfera social-economică dintr-o anumită ramură a economiei sau dintr-o anumită unitate administrativ-teritorială de nivelul doi, precum și în scopul menținerii climatului de stabilitate și pace socială. (2) Comisiile de ramură și comisiile teritoriale au un rol consultativ la elaborarea strategiilor și politicilor social-economice la nivel de ramură sau la nivel teritorial, la aplanarea situațiilor conflictuale apărute la nivelurile nominalizate între partenerii sociali. Articolul 22. Atribuțiile comisiilor de ramură și ale comisiilor teritoriale Comisiile de ramură și comisiile teritoriale au următoarele atribuții: a) armonizează interesele ministerelor, altor autorități administrative centrale, ale autorităților administrației publice locale, patronatelor și sindicatelor în procesul elaborării bazelor de reglementare a relațiilor de muncă și a relațiilor social-economice la nivel de ramură și la nivel teritorial; b) poartă negocieri colective, elaborează și promovează convenții colective la nivel de ramură și la nivel teritorial, contribuie la încheierea acestora și monitorizează procesul realizării lor, propun măsuri pentru asigurarea realizării; c) depistează la nivel de ramură și la nivel teritorial motivele situațiilor conflictuale și tensiunilor sociale din relațiile de muncă, organizează pregătirea și expertiza propunerilor menite să prevină astfel de situații și tensiuni;
--	--	---

			d) examinează proiectele programelor locale de utilizare a forței de muncă și exercită controlul asupra îndeplinirii lor, elaborează propuneri privind utilizarea eficientă a forței de muncă, crearea a noi locuri de muncă și ridicarea gradului de ocupare a populației, propun măsuri de combatere a șomajului la nivel de ramură și la nivel teritorial; e) înaintează propuneri privind asigurarea respectării drepturilor și intereselor salariaților din ramură sau din teritoriu; f) determină oportunitatea inițiativei legislative în probleme sociale și probleme ale muncii la nivel de ramură și la nivel teritorial, elaborează propuneri spre a fi prezentate Guvernului, altor autorități abilitate cu o astfel de inițiativă, conform legislației în vigoare; Articolul 27¹. Comisiile de ramură bipartite (1) În ramurile în care nu există reprezentanți ai unui partener social, comisiile de ramură se constituie ca organe bipartite în scopul realizării obiectivelor prevăzute la art.4, al stabilirii bazelor de reglementare a relațiilor din domeniul muncii și din domeniul social-economic dintr-o anumită ramură a economiei, precum și în scopul menținerii climatului de stabilitate și pace socială. (2) Comisiile de ramură bipartite au un rol consultativ la elaborarea strategiilor și politicilor social-economice, precum și la aplanarea situațiilor conflictuale apărute între partenerii sociali la nivel de ramură.
--	--	--	---

			Articolul 27⁵. Atribuțiile comisiilor de ramură bipartite Comisiile de ramură bipartite au următoarele atribuții: a) armonizează, după caz, interesele ministerelor, ale altor autorități administrative centrale, ale patronatelor și ale sindicatelor în procesul elaborării actelor care reglementează relațiile de muncă și relațiile social-economice la nivel de ramură; b) poartă negocieri colective, elaborează și promovează convenții colective la nivel de ramură, contribuie la încheierea acestora și monitorizează procesul realizării convențiilor colective, propun măsuri pentru asigurarea realizării acestora; c) depistează, la nivel de ramură, motivele situațiilor conflictuale și tensiunilor sociale în cadrul relațiilor de muncă, organizează pregătirea și expertiza propunerilor menite să prevină astfel de situații și tensiuni; d) examinează proiectele programelor ramurale de utilizare a forței de muncă și exercită controlul asupra îndeplinirii acestora, elaborează propuneri privind utilizarea eficientă a forței de muncă, crearea a noi locuri de muncă și sporirea gradului de ocupare a populației, propun măsuri de combatere a șomajului la nivel de ramură; e) înaintează propuneri privind asigurarea respectării drepturilor și intereselor salariaților din ramura respectivă;
--	--	--	---

			f) determină oportunitatea inițiativei legislative în probleme sociale și probleme ale muncii la nivel de ramură, elaborează propuneri spre a fi prezentate Guvernului, altor autorități abilitate cu o astfel de inițiativă, conform legislației în vigoare; g) participă, prin reprezentanții acestora, la conferințe, seminare, ședințe, mese rotunde și organizează astfel de acțiuni în probleme ce țin de competența lor; h) adoptă planurile proprii de lucru; i) aprobă regulamentele proprii; j) îndeplinesc alte atribuții în limitele competenței lor și în condițiile legii. Legea salarizării nr.847/2002 Articolul 18. Indexarea salariului Indexarea salariului se face conform prevederilor legislației în vigoare.
Articolul 8 Accesul efectiv al lucrătorilor la salariile minime legale Statele membre, cu implicarea partenerilor sociali, adoptă următoarele măsuri pentru a spori accesul efectiv al lucrătorilor la protecția salariului minim legal, după caz, inclusiv, dacă		compatibil	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 128. Salariul (1) Salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată. (2) La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vîrstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate,

este cazul, prin consolidarea aplicării sale: (a) prevăd controale și inspecții pe teren eficace, proporționale și nediscriminatorii efectuate de inspectoratele muncii sau de			opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală. (2¹) Angajatorul este obligat să asigure egalitatea de remunerare între salariații de sex masculin și cei de sex feminin pentru o muncă egală sau o muncă de valoare egală. (2²) Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care: a) gradul de răspundere; b) nivelul de calificare și experiența; c) efortul și natura sarcinilor implicate; d) condițiile de muncă. (2³) Angajatorii întreprinderilor mijlocii și mari sunt obligați să informeze periodic, dar nu mai rar decât o dată pe 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. (3) Salariul este confidențial și garantat. Legea privind Inspectoratul de Stat al Muncii nr.140/2001 Articolul 4. Atribuțiile
--	--	--	---

organismele responsabile cu asigurarea respectării salariilor minime legale; (b) dezvoltă capabilitatea autorităților de aplicare a legii, în special prin formare și orientare, de a viza și a urmări în mod proactiv angajatorii neconformi.		(1) În îndeplinirea obiectivelor prevăzute la art.3, Inspectoratul de Stat al Muncii are următoarele atribuții: a) controlează respectarea legislației muncii, securității și sănătății în muncă; c) oferă, la solicitare, asistență metodologică în procesul de pregătire, instruire și informare a angajatorilor și salariaților, precum și a altor persoane interesate în aplicarea legislației în domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă, inclusiv referitor la prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă; d) acordă, la solicitare, consultanță gratuită angajatorilor și salariaților pe domeniul de competență; (2) Inspectoratul de Stat al Muncii este în drept: a) să solicite și să primească de la autoritățile administrației publice centrale și locale, de la persoane juridice și fizice informațiile necesare exercitării atribuțiilor sale; b) să constate contravenții și să încheie procese-verbale conform prevederilor Codului contravențional al Republicii Moldova. Legea privind controlul de stat nr. 131/2012 Articolul 3. Principiile fundamentale ale controlului (1) Principiile fundamentale ale controlului sînt: a) prevenirea încălcării legislației prin aspectul consultativ al controlului; b) obiectivitate și imparțialitate la planificarea și desfășurarea controlului de stat, la întocmirea documentelor aferente controlului și dispunerea de
--	--	---

			măsuri și sancțiuni. Desfășurarea controlului de stat nu poate fi influențată de niciun grup prin promovarea intereselor acestuia; c) efectuarea controlului în baza analizei și evaluării riscurilor; d) prezumția bunei-credințe și a respectării legislației de către persoana supusă controlului; f) legalitatea și respectarea competenței stipulate expres de lege de către organul de control, astfel încât controlul de stat să fie corect, coerent, desfășurat consecvent și în corespundere cu prevederile legii; g) proporționalitate a controlului și oportunitate la inițierea lui – recurgerea la control, în baza evaluării riscurilor, doar în cazul când acesta este absolut necesar pentru realizarea funcțiilor autorității de control și doar în cazul când au fost epuizate alte modalități de verificare a respectării legislației de către persoanele supuse controlului; h) proporționalitate și oportunitate în ceea ce privește durata și desfășurarea controlului – exercitarea controlului în cel mai scurt termen posibil, în funcție de temeiul invocat de organul de control, precum și corelarea efortului alocat și a metodei de control aplicate cu nivelul de risc; i) evidența tuturor acțiunilor și actelor de control; j) dreptul de a contesta orice fapt sau orice act al inspectorului și de a repara prejudiciul cauzat; Articolul 3². Prevenirea încălcării legislației și consultarea persoanei supuse controlului (1) În vederea aplicării corecte și unitare a prevederilor legislației, organele de control au
--	--	--	--

			obligația de a acorda suport consultativ persoanelor fizice și juridice care practică activitate de întreprinzător. (2) Pentru realizarea funcției de consultare și de promovare a conformării voluntare, organele de control: a) elaborează și publică pe paginile web oficiale ale acestora procedurile privind acordarea suportului consultativ și cele de control, care să fie urmate de către persoanele competente să efectueze controlul; b) publică pe paginile web oficiale ale acestora spețe cu frecvență sporită, încălcările tipice constatate, precum și recomandările și prescripțiile emise pentru cazurile respective; c) elaborează și publică pe paginile web oficiale materiale documentare și ghiduri, destinate informării asupra drepturilor și obligațiilor organelor de control, drepturilor și obligațiilor persoanelor supuse controlului; asupra legislației relevante în vigoare, cu indicarea posibilelor încălcări admise de persoanele supuse controlului, a faptelor ce constituie contravenții, a sancțiunilor corespunzătoare și altor măsuri aplicabile – pentru fiecare organ de control; d) exercită activ, în cadrul fiecărui control, rolul de consultare pentru evitarea încălcării prevederilor legislației. La identificarea recomandărilor de înlăturare a încălcărilor constatate, ce urmează a fi incluse în procesul-verbal de control, se vor selecta cele mai raționale și eficiente modalități de înlăturare și prevenire a apariției acestor încălcări în viitor.
--	--	--	--

			(3) Autoritatea administrației publice centrale de supraveghere a controalelor publică pe pagina web a Registrului de stat al controalelor documentele prevăzute la alin. (2), elaborate de către organele de control.
Articolul 9 Achiziții publice În conformitate cu Directivele 2014/23/UE, 2014/24/UE și 2014/25/UE, statele membre iau măsurile adecvate pentru a se asigura că, în atribuirea și executarea contractelor de achiziții publice sau de concesiune, operatorii economici și subcontractanții acestora respectă obligațiile aplicabile privind salariile, dreptul de organizare și negociere colectivă pentru stabilirea salariilor, în domeniul dreptului social și al muncii, stabilite prin dreptul Uniunii, dreptul național, convențiile colective sau prin dispozițiile dreptului internațional social și al muncii, inclusiv prin Convenția nr. 87 (1948) a OIM privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical și Convenția nr. 98 (1949) a OIM privind aplicarea	Legea privind achizițiile publice nr. 131 din 03.07.2015 în redacție nouă: Articolul 43. Condițiile referitoare la impozite, aspectele de mediu, protecția muncii (1) Autoritatea contractantă va indica în caietul de sarcini organismele de la care ofertanții pot obține informații pertinente privind obligațiile referitoare la impozite, la protecția mediului, privind dispozițiile referitoare la protecția muncii și la condițiile de muncă în Republica Moldova, care vor fi aplicate lucrărilor efectuate sau serviciilor prestate în decursul perioadei de executare a contractului. (2) Autoritatea contractantă care furnizează informațiile prevăzute la alin. (1) solicită ofertanților să menționeze că, la elaborarea ofertei, asigură respectarea dreptului la asociere și negociere colectivă pentru stabilirea salariilor, precum și a obligațiilor aplicabile privind salariile și au ținut seama de obligațiile și dispozițiile privind protecția muncii și condițiile de muncă în vigoare în locul în care urmează a fi efectuate lucrările sau prestate serviciile.	compatibil	Legea privind achizițiile publice nr. 131 din 03.07.2015 Articolul 19. Eligibilitatea ofertantului sau candidatului (3) Autoritatea contractantă are obligația de a exclude din procedura de atribuire a contractului de achiziții publice orice ofertant sau candidat care se află în oricare dintre următoarele situații: e) a încălcat obligațiile aplicabile în domeniul mediului, muncii și asigurărilor sociale, în cazul în care autoritatea contractantă demonstrează, prin orice mijloace adecvate, acest fapt;

principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă.	Articolul 73. Condiții speciale de executare a contractului de achiziții publice Condițiile speciale de executare a unui contract de achiziții publice trebuie să fie prevăzute în anunțul/invitația de participare sau în caietul de sarcini. Ele pot avea ca obiectiv, în special, încurajarea formării profesionale la locul de muncă, încadrarea în muncă a șomerilor, a tinerilor și a persoanelor cu dificultăți de integrare, reducerea nivelului șomajului, formarea profesională a șomerilor și a tinerilor, protecția mediului, îmbunătățirea condițiilor de muncă și securitatea muncii, respectarea dreptului la asociere și negociere colectivă pentru stabilirea salariilor, precum și a obligațiilor aplicabile privind salariile, dezvoltarea mediului rural și formarea profesională a agricultorilor, protejarea și susținerea întreprinderilor mici și mijlocii, inclusiv pe perioada de executare a contractului și în condiții de subcontractare.		
Articolul 10 Monitorizare și colectarea datelor (1) Statele membre iau măsurile corespunzătoare pentru a se asigura că există instrumente eficace de colectare a datelor pentru a monitoriza protecția salariului minim. (2) Statele membre raportează o dată la doi ani Comisiei următoarele date și	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 se propune în redacție nouă după cum urmează: Articolul 38. Acțiunea convenției colective (1) Convenția colectivă încheiată la nivel național (Convenția generală) intră în vigoare la data publicării ei în Monitorul Oficial al Republicii Moldova. (2) Convențiile colective de nivel ramural și teritorial intră în vigoare la momentul semnării de către părți sau la data stabilită în convenție. Un exemplar al convenției colective de nivel ramural sau teritorial se remite de una dintre părțile semnate, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la Inspectoratul de	compatibil	Legea nr. 93 din 26.05.2017 „cu privire la statistica oficială” Articolul 13. Colectarea datelor (1) Producătorii de statistici oficiale au dreptul să colecteze datele individuale și agregate necesare producerii și diseminării de statistici oficiale de la toate persoanele fizice sau juridice care cad sub incidența prezentei legi, inclusiv din sursele de date administrative și private. (2) Datele pot fi colectate de către producătorii de statistici oficiale pe suport de hârtie, pe suport magnetic, prin internet, telefon, poștă sau prin alte

informații, înaintea datei de 1 octombrie a anului de raportare: (a) rata de acoperire al negocierilor colective și evoluția acesteia; (b) în ceea ce privește salariile minime legale: (i) nivelul salariului minim legal și procentul lucrătorilor acoperiți de acesta; (ii) o descriere a variațiilor și deducerilor existente și motivele introducerii acestora, precum și procentul lucrătorilor acoperiți de variații, în măsura în care datele sunt disponibile; (c) în ceea ce privește protecția salariului minim legal asigurată exclusiv prin convenții colective: (i) cele mai scăzute salarii stabilite prin convenții colective care acoperă persoanele cu salarii mici sau o estimare a acestora, în cazul în care autoritățile naționale responsabile nu	Stat al Muncii, care va raporta datele către Biroul Național de Statistică.		mijloace. Metodele de colectare a datelor se stabilesc de către producătorii de statistici oficiale. (3) Autoritatea centrală în domeniul statisticii are dreptul: a) să angajeze agenți statistici pentru colectarea de date necesare producerii de informație statistică; b) să realizeze și alte drepturi prevăzute de legislația în vigoare specifice domeniului său de activitate. (4) Indiferent de metodele și sursele de colectare, datele colectate de către producătorii de statistici oficiale trebuie să fie prelucrate, diseminate și stocate în conformitate cu prevederile prezentei legi și ale <u>legislației privind protecția datelor cu caracter personal</u>. Articolul 15. Respondenții (1) Producătorii de statistici oficiale sînt obligați să informeze respondenții despre scopul și temeiul legal al cercetărilor statistice, despre drepturile și obligațiile lor. (2) Producătorii de statistici oficiale asigură respondenții care participă la cercetarea statistică cu instrumentarul statistic necesar. Producătorii de statistici oficiale sînt obligați să publice instrumentarul statistic pe pagina lor web sau în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.
--	--	--	---

dispun de date exacte, și procentul lucrătorilor acoperiți de ele sau o estimare a acestuia, în cazul în care autoritățile naționale responsabile nu dispun de date exacte; (ii) nivelul salariilor plătite lucrătorilor care nu sunt acoperiți de convenții colective și raportul dintre acesta și nivelul salariilor plătite lucrătorilor acoperiți de convenții colective. Statele membre care trebuie să respecte obligațiile de raportare menționate la litera (c) de la primul paragraf au obligația de a raporta datele menționate la punctul (i) de la litera menționată cel puțin în ceea ce privește convențiile colective sectoriale, geografice și alte convenții colective care implică mai mulți angajatori, inclusiv cele declarate ca având aplicabilitate generală. Statele membre furnizează statisticile și informațiile menționate la prezentul alineat, defalcate în funcție de gen,		prevederi opționale UE	(3) La efectuarea cercetărilor, conform programului de lucrări statistice, respondenții sînt obligați: a) să prezinte, în mod gratuit, producătorilor de statistici oficiale date veridice și complete în modul stabilit de producătorul de statistici oficiale respectiv; b) să asigure accesul liber al reprezentanților producătorilor de statistici oficiale la documentele justificative și, în caz de necesitate, la încăperile de serviciu și de producție, pe terenuri, conform prevederilor legale. (4) Producătorii de statistici oficiale au dreptul să acorde respondenților recompensă pentru participare la cercetările statistice, în conformitate cu prevederile legale. (5) Persoanele fizice nu sînt obligate să prezinte producătorilor de statistici oficiale informații personale privind convingerile ideologice, apartenența politică, antecedentele penale, sănătatea și viața intimă. Articolul 41. Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă și a convenției colective (1) Controlul asupra îndeplinirii contractului colectiv de muncă și a convenției colective este exercitat de părțile parteneriatului social, prin
--	--	--	---

vârstă, dizabilitate, dimensiunea companiei și sector, în măsura în care sunt disponibile. Primul raport trebuie să acopere anii 2021, 2022 și 2023 și trebuie să fie prezentat până la 1 octombrie 2025. Statele membre pot omite statisticile și informațiile care nu sunt disponibile înainte de 15 noiembrie 2024. (3) Comisia analizează datele și informațiile transmise de statele membre în rapoartele menționate la alineatul (2) de la prezentul articol și în planurile de acțiune menționate la articolul 4 alineatul (2). Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului, o dată la doi ani, rapoarte în acest sens și publică în același timp datele și informațiile transmise de statele membre.		inca nu sunt obligatorii	reprezentanții lor, și de Inspectoratul de Stat al Muncii, conform legislației în vigoare. (2) La efectuarea controlului respectiv, reprezentanții părților sînt obligați să facă schimb de informații necesare în acest scop.
Articolul 11			Codul muncii nr. 154/2003

Informații privind protecția salariului minim Statele membre se asigură că informațiile privind salariile minime legale și protecția salariului minim asigurată prin convenții colective cu aplicabilitate generală, inclusiv informațiile privind mecanismele de reparație, sunt puse la dispoziția publicului, dacă este necesar în limba cea mai relevantă, astfel cum stabilește statul membru, într-un mod cuprinzător și ușor accesibil, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități.		compatibil	Articolul 38. Acțiunea convenției colective (1) Convenția colectivă încheiată la nivel național (Convenția generală) intră în vigoare la data publicării ei în Monitorul Oficial al Republicii Moldova. (4) În cazul în care salariații cad sub incidența concomitentă a mai multor convenții colective, prioritate au dispozițiile mai favorabile ale acestora. (5) Sub incidența convenției colective cad salariații și angajatorii care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie convenția colectivă în numele lor, autoritățile publice în limitele angajamentelor asumate, precum și salariații și angajatorii care au aderat la convenție după încheierea acesteia. (6) Sub incidența convenției colective cad toți angajatorii membri ai patronatului care a încheiat convenția. Încetarea calității de membru al patronatului nu eliberează angajatorul de obligația respectării prevederilor convenției încheiate în perioada aflării sale, ca membru, în patronat. Angajatorul care a aderat la patronat în perioada acțiunii convenției colective este obligat să îndeplinească prevederile convenției în cauză.
--	--	------------	--

			(7) Modul de publicare a convențiilor colective încheiate la nivel ramural și teritorial, precum și a modificărilor și completărilor operate în acestea se stabilește de părți. Articolul 42¹. Informarea și consultarea salariaților (1) 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. (2) Obligația informării vizează: a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității; e) remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată în funcție de sex. (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. (4) Informarea are loc ori de câte ori este necesară în virtutea circumstanțelor intervenite, precum și periodic, la intervalele prevăzute de contractul
--	--	--	---

			colectiv de muncă. Informarea periodică asupra subiectelor menționate la alin.(2) nu poate avea loc mai rar decît o dată pe an, cel tîrziu 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. (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. (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.
Articolul 12 Dreptul la reparații și protecția împotriva tratamentului sau a consecințelor nefavorabile (1) Statele membre se asigură că, fără a aduce atingere formelor specifice de reparație și de soluționare a litigiilor prevăzute, după caz, în convențiile colective, lucrătorii, inclusiv cei a căror relație de muncă s-a încheiat, au acces la o soluționare eficace, în timp util și imparțială a litigiilor și au dreptul la reparații în cazul încălcării drepturilor legate de salariile minime legale sau de protecția salariului minim, atunci când astfel de drepturi sunt prevăzute în dreptul național sau în convenții colective. (2) Statele membre iau măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii și reprezentanții lucrătorilor, inclusiv pe cei care sunt membri de sindicat sau reprezentanți ai sindicatelor, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului și împotriva		Compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 349. Părțile litigiilor individuale de muncă și părțile conflictelor colective de muncă Pot fi părți ale litigiilor individuale de muncă și ale conflictelor colective de muncă: a) salariații, precum și orice alte persoane titulare ale unor drepturi și/sau obligații, în temeiul prezentului cod; b) angajatorii persoane fizice și juridice; c) sindicatele și alți reprezentanți ai salariaților; d) patronatele; e) autoritățile publice centrale și locale, după caz. Articolul 354. Litigiile individuale de muncă Se consideră litigii individuale de muncă divergențele dintre salariat și angajator privind: a) încheierea contractului individual de muncă; b) executarea, modificarea și suspendarea contractului individual de muncă; c) încetarea și nulitatea, parțială sau totală, a contractului individual de muncă; d) plata despăgubirilor în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de către una din părțile contractului individual de muncă; e) rezultatele concursului;

oricăror consecințe nefavorabile care ar rezulta în urma depunerii unei plângeri la angajator sau în urma oricărei proceduri inițiate în scopul aplicării legii în cazul încălcării drepturilor legate de protecția salariului minim, atunci când astfel de drepturi sunt prevăzute în dreptul intern sau în convenții colective.		prevederi opționale compatibil	f) anularea ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) de angajare în serviciu, emis conform art.65 alin.(1); h) alte probleme ce decurg din raporturile individuale de muncă. Articolul 356. Executarea hotărârilor privind soluționarea litigiilor individuale de muncă (1) Angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărârea (decizia) instanței de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă și din alte raporturi legate nemijlocit de acestea. Articolul 387. Garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază (1) Persoanele alese în organele sindicale de toate nivelurile și neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi sancționate disciplinar și/sau transferate la altă muncă fără consultarea prealabilă a organelor sindicale ai căror membri sunt. (2) Conducătorii organizațiilor sindicale primare neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi sancționați disciplinar fără consultarea prealabilă a organului sindical ierarhic superior. (3) Participanții la adunările sindicale, la seminarele, conferințele și congresele convocate de sindicate, la învățământul sindical sînt eliberați de
---	--	--	---

		la locul de muncă de bază, pe durata acestora, cu menținerea salariului mediu. (4) Membrilor organelor sindicale electiv neeliberați de la locul de muncă de bază li se acordă timp liber în orele de program pentru a-și realiza drepturile și a-și îndeplini obligațiile sindicale, cu menținerea salariului mediu. Durata concretă a timpului de muncă rezervat acestei activități se stabilește în contractul colectiv de muncă. (5) Încetarea contractului individual de muncă încheiat cu persoanele alese în organele sindicale și cu conducătorii organelor sindicale neeliberați de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea prevederilor prezentului cod. (6) Îndeplinirea obligațiilor și realizarea drepturilor lor de către persoanele indicate la alin.(1)-(5) nu pot servi pentru angajator drept temei de concediere ori de aplicare a altor sancțiuni ce le-ar afecta drepturile și interesele ce decurg din raporturile de muncă. Articolul 146. Răspunderea pentru neachitarea la timp a salariului (1) În cazurile în care la conturile curente și de decontare ale unităților există mijloacele respective și documentele necesare în vederea primirii banilor pentru plata salariilor au fost prezentate în termen, iar băncile nu asigură clientela cu numerar, acestea plătesc, din contul mijloacelor proprii, o penalitate
--	--	---

			în mărime de 0,2 la sută din suma datorată, pentru fiecare zi de întârziere. (2) Persoanele cu funcție de răspundere din bănci, autorități publice și unități, vinovate de neachitarea la timp a salariilor, poartă răspundere materială, disciplinară, administrativă și penală, în condițiile legii. Articolul 147. Interzicerea limitării salariatului în dispunerea liberă de mijloacele câștigate Se interzice limitarea salariatului în dispunerea liberă de mijloacele câștigate, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare. Articolul 148. Reținerile din salariu (1) Reținerile din salariu se pot face numai în cazurile prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative. (2) Reținerile din salariu pentru achitarea datoriilor salariaților față de angajator se pot face în baza ordinului (dispoziției, deciziei, hotărârii) acestuia: a) pentru restituirea avansului eliberat în contul salariului; b) pentru restituirea sumelor plătite în plus în urma unor greșeli de calcul; c) pentru acoperirea avansului necheltuit și nerestituit la timp, eliberat pentru deplasare în
--	--	--	--

		interes de serviciu sau transferare într-o altă localitate ori pentru necesități gospodărești, dacă salariatul nu contestă temeiul și cuantumul reținerilor; d) pentru repararea prejudiciului material cauzat unității din vina salariatului (art.338); Articolul 149. Limitarea cuantumului reținerilor din salariu (1) La fiecare plată a salariului, cuantumul total al reținerilor nu poate să depășească 20 la sută, iar în cazurile prevăzute de legislația în vigoare – 50 la sută din salariul ce i se cuvine salariatului. (2) În caz de reținere din salariu în baza câtorva acte executorii, salariatului i se păstrează, în orice caz, 50 la sută din salariu. (3) Limitările prevăzute la alin.(1) și (2) nu se aplică reținerii din salariu în caz de urmărire a pensiei alimentare pentru copiii minori. În acest caz, suma reținută nu poate fi mai mare de 70 la sută din salariul care se cuvine să fie plătit salariatului. (4) Dacă suma obținută prin urmărirea salariului nu este suficientă pentru satisfacerea tuturor pretențiilor creditorilor, suma respectivă se distribuie între aceștia în modul prevăzut de legislația în vigoare.
--	--	--

			Articolul 330. Obligația angajatorului de a repara prejudiciul cauzat persoanei ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci (2) În caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului (art.142), a indemnizației de concediu (art.117), a plăților în caz de eliberare (art.143) sau a altor plăți (art.123, 124, 127, 139, 186, art.225 alin.(8) etc.) convenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, 0,3 la sută din suma neplătită în termen. Codul de procedură Civilă/2003 Articolul 192. Termenele de judecare a cauzelor civile (2) Cauzele privind încasarea pensiei de întreținere, apărarea drepturilor și intereselor minorului, repararea prejudiciului cauzat prin vătămare a integrității corporale sau prin altă vătămare a sănătății ori prin deces, litigiile de muncă, contestarea actelor normative, a hotărîrilor, acțiunilor sau inacțiunilor autorităților publice, ale altor organe și organizații, ale persoanelor oficiale și funcționarilor publici se judecă de urgență și în mod prioritar. Articolul 256. Executarea imediată a hotărîrii (1) Urmează a fi executate imediat ordonanța sau hotărîrea judecătorească prin care pîrîtul este obligat la plata:
--	--	--	---

			a) pensiei de întreținere; b) salariului și a altor drepturi ce decurg din raporturi de muncă, precum și a indemnizațiilor prevăzute de statutul șomerilor, în mărimea unui salariu mediu; c) reparației prejudiciilor cauzate prin vătămare a integrității corporale sau prin o altă vătămare a sănătății ori prin deces, dacă reparația s-a efectuat sub formă de prestații bănești periodice; d) unui salariu mediu pentru absență forțată de la lucru, în cazul reintegrării în serviciu. (2) Hotărîrea judecătorească privind reintegrarea în serviciu a salariatului concediat sau transferat nelegitim urmează a fi executată imediat. În unele ramuri protecția membrilor organelor parteneriatului social este garantată prin Convenții, spre ex. Ministerul Educației Culturii și Cercetării și Federația Sindicală a Educației și Științei au semnat Convenția colectivă la nivel de ramură în domeniul educației unde la Cap VII pct. 38-43 este prevăzut modul de asigurare a condițiilor pentru activitatea organelor sindicale. https://www.ichem.md/sites/default/files/2021-01/conventia_ramura_2021_2025_ro.pdf
Articolul 13			Codul Contravențional nr.218 /2008

Sancțiuni Statele membre stabilesc normele referitoare la sancțiunile aplicabile în cazul încălcării drepturilor și obligațiilor care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive, atunci când respectivele drepturi și obligații sunt prevăzute în dreptul intern sau în convențiile colective. În statele membre în care nu sunt stabilite salarii minime legale, respectivele norme pot conține sau s-ar putea limita la o trimitere la despăgubirile și/sau sancțiunile contractuale prevăzute, după caz, în normele privind executarea convențiilor colective. Sancțiunile trebuie să fie eficace, proporționale și cu efect de descurajare.		prevederi opționale compatibil UE	Articolul 54². Încălcarea egalității în domeniul muncii (1) Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, bazată pe criteriu de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, orientare sexuală, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau pe orice alt criteriu, care are ca efect limitarea sau subminarea egalității de șanse sau de tratament la angajare sau la concediere, în activitatea nemijlocită și în formarea profesională, săvîrșită prin: a) plasarea de anunțuri de angajare cu indicarea condițiilor și criteriilor care exclud sau favorizează anumite persoane; b) refuzul neîntemeiat de angajare a persoanei; c) refuzul neîntemeiat de admitere a unor persoane la cursurile de calificare profesională; d) remunerarea diferențiată pentru același tip și/sau volum de muncă; e) distribuirea diferențiată și neîntemeiată a sarcinilor de lucru, fapt ce rezultă din acordarea unui statut mai puțin favorabil unor persoane, 1.se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. Articolul 55. Încălcarea legislației muncii
--	--	--	---

			„(3) Încălcarea legislației muncii, manifestată prin: a) prestarea muncii de către o persoană fără a avea încheiat un contract individual de munca în formă scrisă; b) stabilirea și achitarea unui salariu sub nivelul minim garantat de stat sau stabilit prin contractul colectiv/convenția de muncă; c) neretribuirea muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și de sărbătoare nelucrătoare și/sau a muncii de noapte; d) neachitarea adaosurilor, a sporurilor, a plăților de compensare, inclusiv a premiilor prevăzute de lege, de regulamentele aprobate de angajator, de contractul colectiv/convenția de muncă, de contractul individual de muncă, i) neaplicarea de către angajator a măsurilor de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă; se sancționează cu amendă de la 70 la 120 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 260 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.
--	--	--	--

			Articolul 59. Eschivarea de la negocieri asupra încheierii contractului colectiv de muncă sau încălcarea termenului de încheiere a acestuia Eschivarea reprezentanților părților de la negocieri asupra încheierii, modificării sau completării contractului colectiv de muncă sau încălcarea termenului de negocieri, neasigurarea activității comisiei în vederea încheierii în termen a contractului colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 12 la 18 unități convenționale. Articolul 60. Refuzul neîntemeiat de a încheia contract colectiv de muncă Refuzul neîntemeiat al angajatorului de a încheia contract colectiv de muncă se sancționează cu amendă de la 24 la 30 de unități convenționale. Articolul 70³ Orice acțiune sau inacțiune soldată cu consecințe negative pentru persoana care a depus plângere sau a înaintat acțiune în instanța de judecată în scopul asigurării principiilor egalității și nediscriminării ori în scopul furnizării unor informații, inclusiv a unor mărturii, care se referă la plângerea sau acțiunea înaintată de către o altă persoană se sancționează cu amendă de la 60 la 84 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă
--	--	--	---

			de la 120 la 210 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere.
Articolul 14 Diseminarea informațiilor Statele membre se asigură că măsurile naționale de transpunere a prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante aflate deja în vigoare referitoare la obiectul prevăzut la articolul 1, sunt aduse la cunoștința lucrătorilor și a angajatorilor, inclusiv a IMM-urilor.		compatibil	Legea nr. 100/2017 privind actele normative, Art. 32 și 56 – 58 (publicare și consultare publică); Legea nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional (consultare și informare); Legea nr. 245/2006 (consultarea partenerilor sociali); Hotărârea Guvernului nr. 574/2024 cu privire la aprobarea Metodologiei de analiză a impactului de reglementare (inclusiv asupra IMM-urilor).
Articolul 15 Evaluare și examinare Până la 15 noiembrie 2029, după consultarea statelor membre și a partenerilor sociali de la nivelul Uniunii, Comisia efectuează o evaluare a prezentei directive. Ulterior, Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport de examinare a punerii în aplicare a prezentei directive și propune, după caz, modificări legislative.		prevederi UE neaplicabile	

Articolul 16 Menținerea nivelului de protecție și dispoziții mai favorabile (1) Prezenta directivă nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție oferit deja lucrătorilor în statele membre, în special în ceea ce privește reducerea sau eliminarea salariilor minime. (2) Prezenta directivă nu aduce atingere prerogativei statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a încuraja sau de a permite aplicarea unor convenții colective care sunt mai favorabile lucrătorilor. Aceasta nu se poate interpreta ca împiedicând statele membre să mărească salariile minime legale. (3) Prezenta directivă nu aduce atingere niciunui drept conferit lucrătorilor de alte acte juridice ale Uniunii.		compatibil	Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 Articolul 9. (1¹) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sînt recunoscute prin prezentul cod. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora este nulă. Articolul 11. (1) Nivelul minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați se stabilește de prezentul cod și de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii. (2) Contractele individuale de muncă, contractele colective de muncă și convențiile colective pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute de prezentul cod și de alte acte normative. Articolul 12. Clauzele din contractele individuale de muncă, din contractele colective de muncă și din convențiile colective sau din actele juridice emise de autoritățile administrației publice menționate la art.4 lit.d) și e), care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii sînt nule și nu produc efecte juridice. Articolul 13. Dacă prin tratatele, convențiile, acordurile sau alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte sînt stabilite alte prevederi decît cele cuprinse
---	--	------------	--

			în prezentul cod, au prioritate reglementările internaționale.
Articolul 17 Transpunere și punere în aplicare (1) Statele membre adoptă măsurile necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 15 noiembrie 2024. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta. Atunci când statele membre adoptă măsurile respective, acestea trebuie să conțină o trimitere la prezenta directivă sau să fie însoțite de o astfel de trimitere la data publicării lor oficiale. Metodele de efectuare a acestei trimiteri sunt stabilite de statele membre. (2) Statele membre comunică Comisiei textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat prin prezenta directivă.		prevederi UE neaplicabile incompatibil	La etapa de transpunere, se va include clauza de armonizare cu trimitere la Directiva (UE) 2022/2041

(3) Statele membre iau, în conformitate cu dreptul intern și practica lor națională, măsurile adecvate pentru a asigura implicarea efectivă a partenerilor sociali în vederea punerii în aplicare a prezentei directive. În acest scop, statele membre pot încredința partenerilor sociali punerea în aplicare a prezentei directive, în totalitate sau parțial, inclusiv în ceea ce privește elaborarea unui plan de acțiune în conformitate cu articolul 4 alineatul (2), atunci când partenerii sociali solicită în comun acest lucru. În situația respectivă, statele membre iau toate măsurile necesare pentru a se asigura că obligațiile impuse în prezenta directivă sunt respectate în orice moment. (4) Comunicarea menționată la alineatul (2) include o descriere a implicării partenerilor sociali în punerea în aplicare a prezentei directive.		prevederi UE neaplicabile compatibil	Legea nr.245/2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial Art.1 - Prezenta lege stabilește statutul juridic, modul de organizare și funcționare al Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective (în continuare – Comisia națională), al comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial (în continuare – comisiile de ramură, comisiile teritoriale) ca organe tripartite autonome de interes public al parteneriatului social. Comisiile nominalizate se constituie pentru soluționarea problemelor ce țin de domeniul muncii și a problemelor social-economice, pentru dezvoltarea parteneriatului social la nivel național, la nivel de ramură și la nivel teritorial.
---	--	--	--

		prevederi opționale	UE	
Articolul 18 Intrare în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene.		prevederi neaplicabile	UE	
Articolul 19 Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre.		prevederi neaplicabile	UE	

**MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA****MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL PROTECTION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA**

str. Vasile Alecsandri 1, MD-2009, mun. Chișinău
Tel. +373 22 804 402, +373 22 804 496; e-mail: secretariat@social.gov.md web: <https://social.gov.md>

29.10.2025 Nr. 07/5002

Cancelaria de Stat
e-mail: cancelaria@gov.md

CERERE
privind înregistrarea de către Cancelaria de Stat
a proiectelor de acte ale Guvernului

Nr. crt.	Criterii de înregistrare	Nota autorului
1.	Categoria și denumirea proiectului	Proiect de LEGE pentru modificarea unor acte normative (<i>salarii minime adecvate</i>)
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
3.	Justificarea depunerii cererii	Prezenta lege asigură alinierea legislației prin transpunerea Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană
4.	Referința la documentul de planificare care prevede elaborarea proiectului (PNA, PND, PNR, alte documente de planificare sectoriale)	Planul național de acțiuni pentru aderarea Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2025-2029, (Capitolul 19).
5.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	Cancelaria de Stat Centrul de Armonizare a Legislației Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării Ministerul Finanțelor Biroul Național de Statistică Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
6.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	10 zile lucrătoare
7.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	Ana SCURTU Consultantă principală, Direcția politici în domeniul raporturilor de muncă și dialog social ana.scurtu@social.gov.md , Tel.: 022 804 421
8.	Anexe	Proiectul de lege Nota de fundamentare Tabelul de concordanță Tabelul comparativ
9.	Data și ora depunerii cererii	29 octombrie 2025 / 17:00
10.	Semnătura	Mihai-Gabriel CIOBANU Secretar de Stat