



Republica Moldova

PARLAMENTUL

LEGE Nr. LP105/2018  
din 14.06.2018

**cu privire la promovarea ocupării forței  
de muncă și asigurarea de șomaj**

Publicat : 10.08.2018 în MONITORUL OFICIAL Nr. 295-308 art. 448 Data intrării în vigoare

*MODIFICAT*

[\*LP200 din 10.07.25, MO490-493/18.09.25 art.639; în vigoare 18.03.26\*](#)

**Capitolul I**

**DISPOZIȚII GENERALE**

**Articolul 1.** Scopul legii

Prezenta lege are drept scop prevenirea și reducerea șomajului și a efectelor sociale ale acestuia, reducerea riscului de șomaj și asigurarea unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii.

**Articolul 2.** Obiectul și sfera de reglementare

(1) Prevederile prezentei legi reglementează politica de promovare a ocupării forței de muncă și de migrație în scop de muncă, piața muncii, sistemul instituțional de ocupare a forței de muncă, măsurile de ocupare a forței de muncă, precum și raporturile juridice care apar la implementarea măsurilor de ocupare a forței de muncă.

(1<sup>1</sup>) Prezenta lege reglementează condițiile de intermediere a muncii și de angajare în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova, precum și asigură protecția cetățenilor Republicii Moldova aflați în căutarea unui loc de muncă în străinătate sau care desfășoară activitate de muncă în străinătate.

(2) Prevederile prezentei legi se aplică cetățenilor Republicii Moldova, persoanelor fizice și juridice care își desfășoară activitatea în Republica Moldova sau peste hotare, precum și categoriilor de străini specificate la art.2 alin.(1) din Legea nr.274/2011 privind integrarea străinilor în Republica Moldova, cu excepția străinilor titulari ai dreptului de ședere provizorie pentru studii și în scop de muncă.

(3) Prezenta lege nu se aplică lucrătorilor imigranți, cu excepția prevăzută la art.45 alin.(3).

(4) La aplicarea prevederilor prezentei legi se interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu.

### **Articolul 3.** Noțiuni principale

În sensul prezentei legi, se definesc următoarele noțiuni principale:

*piața muncii* - spațiu economic în care se întîlnesc, se confruntă și se negociază liber cererea de muncă, exprimată de către deținătorii de capital, în calitate de cumpărători, și oferta de muncă, reprezentată de posesorii forței de muncă, în calitate de ofertanți;

*cerere de muncă* - nevoie reală de muncă salariată care se formează la un moment dat într-o economie de piață și se exprimă prin numărul locurilor de muncă vacante oferite de către angajatori într-o anumită perioadă, la un anumit nivel al salariului;

*ofertă de muncă* - muncă pe care o pot depune membrii societății în condiții salariale și se exprimă prin numărul persoanelor apte de muncă sau populația aptă disponibilă într-o perioadă, din care se scade numărul celor care nu doresc să se angajeze în nicio activitate, întrucît au alte resurse pentru existență sau au alte preocupări;

*persoană aflată în căutarea unui loc de muncă* - persoană care întreprinde acțiuni concrete pentru a-și găsi un loc de muncă prin mijloace proprii sau prin înregistrare la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă ori la un alt prestator de servicii de ocupare a forței de muncă;

*măsuri de ocupare a forței de muncă* - măsuri pentru reducerea dezechilibrului dintre cererea și oferta de muncă, care includ măsuri de promovare a ocupării forței de muncă și măsuri pasive de ocupare a forței de muncă (asigurarea de șomaj);

*măsuri de promovare a ocupării forței de muncă* - măsuri orientate spre creșterea șanselor de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și spre stimularea angajatorilor pentru a încadra în muncă șomerii și pentru a crea noi locuri de muncă, care includ servicii și măsuri active de ocupare a forței de muncă;

*asigurare de șomaj* - măsură pasivă de ocupare a forței de muncă care are rolul de a asigura, în caz de șomaj, o persoană asigurată în sistemul public de asigurări sociale, aptă de muncă, dar care, din motive prevăzute de lege, nu a identificat un loc de muncă corespunzător pregătirii sale, și se realizează prin punerea la dispoziția acesteia, pentru o perioadă determinată, a indemnizației de șomaj;

*adaptarea locului de muncă* - totalitatea acțiunilor întreprinse de angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă și creșterea randamentului la locul de muncă al persoanei cu dizabilități, ținând cont de necesitățile individuale ale persoanei respective pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, prin utilizarea acestuia cu dispozitive și echipamente de acces, prin angajarea personalului de suport și prin adaptarea spațiului;

*angajare asistată* - serviciu prestat gratuit persoanelor specificate la art. 23 alin.(3) lit.c) de către prestatorii privați ai serviciilor de angajare asistată în vederea asigurării

accesului, obținerii și păstrării unui loc de muncă remunerat pe piața muncii;

*emigrare în scop de muncă* - deplasare benevolă a cetățenilor Republicii Moldova peste hotare în scopul de a desfășura activități provizorii de muncă;

*lucrător emigrant* - cetățean al Republicii Moldova, cu domiciliu permanent sau cu reședință temporară pe teritoriul țării, care este angajat, urmează a fi angajat sau a fost angajat în vederea prestării unei activități remunerate pe teritoriul țării de destinație;

*agenție privată de ocupare a forței de muncă* (în continuare - *agenție privată*) - prestator privat de servicii de ocupare a forței de muncă, care desfășoară activități de recrutare și plasare în câmpul muncii, în țară și/sau peste hotarele țării prin prestarea serviciilor de intermediere a muncii.

*contract de intermediere a muncii* - contract încheiat între agenția privată și lucrătorul emigrant, prin care o parte (agenția privată) se obligă față de cealaltă parte (lucrătorul emigrant) să acționeze, în calitate de intermediar, la stabilirea raporturilor de muncă prin prestarea serviciilor de intermediere a muncii;

*intermediar nelicențiat* - persoană fizică sau juridică care desfășoară activități de intermediere a muncii, în mod similar unei agenții private, fără a deține licență de activitate;

*beneficiar străin* - angajator, persoană fizică sau juridică ori intermediar din țara de destinație care urmează să angajeze sau să plaseze în alt mod lucrătorul emigrant pe piața forței de muncă a țării respective;

*lucrător independent* - lucrător emigrant care își desfășoară activitatea economică pe teritoriul țării de destinație în calitate de persoană fizică autorizată, în mod individual și independent, sau în calitate de întreprinzător titular al unei întreprinderi individuale ori al altei forme juridice de organizare, în condițiile prevăzute de legislația țării de destinație;

*lucrător emigrant sezonier* - lucrător emigrant care desfășoară activitate de muncă pe teritoriul țării de destinație pentru perioada îndeplinirii unor lucrări sezoniere care, în virtutea condițiilor climaterice, se pot desfășura într-o perioadă anumită a anului;

*lucrător emigrant temporar* - lucrător emigrant angajat pe o perioadă determinată în țara de destinație, în baza unui contract individual de muncă, prestări servicii sau a unui contract asimilat, a cărui activitate nu este influențată de aspecte sezoniere de muncă;

*tinerii NEET* - tinerii în vârstă de 15-29 de ani, care nu fac parte din populația ocupată, nu studiază/învață în cadrul sistemului formal de educație și nu participă la niciun fel de cursuri sau alte instruirii în afara sistemului formal de educație;

*voucher pentru formarea profesională a șomerilor* - bon pe suport de hârtie sau în format electronic, emis de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, care reprezintă contravaloarea serviciilor de formare profesională și prin care se atestă că posesorul acestuia are dreptul să procure servicii de formare profesională de la prestatorii acestor servicii.

*echipă mobilă* - o componentă funcțională a subdiviziunii teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, având drept scop deplasarea în localitățile din raionul respectiv pentru realizarea măsurilor de promovare a ocupării forței de muncă;

*profilare* - activitate prin care Agenția Națională identifică profilul șomerului înregistrat în evidență și îl încadrează într-un nivel de ocupabilitate: scăzut, mediu sau înalt.

#### **Articolul 4. Piața muncii**

(1) În Republica Moldova, fiecărei persoane îi este garantat dreptul de a-și alege liber profesia și locul de muncă, precum și dreptul la asigurare de șomaj.

(2) Piața muncii, în Republica Moldova, este liberă și constituie cadrul de afirmare a drepturilor la muncă și la protecție socială ale persoanelor apte de muncă.

(3) La nivel național și teritorial, situațiile și evoluțiile de pe piața muncii sînt monitorizate cu ajutorul unui sistem de indicatori statistici privind:

- a) populația în vîrstă de muncă;
- b) forța de muncă;
- c) populația ocupată;
- d) persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă;
- e) șomerii;
- f) locurile de muncă vacante;
- g) indemnizația de șomaj;
- h) populația ieșită din șomaj prin ocupare, precum și prin părăsirea pieței muncii;
- i) rata șomajului.

(4) Sistemul de indicatori statistici și metodologia de calcul al acestora se stabilesc de către Biroul Național de Statistică, în comun cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

(5) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă ține statistici în baza indicatorilor proprii.

(6) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă creează și administrează sistemul informațional al pieței forței de muncă, care include documente primare și baze de date proprii, informații ale participanților pe piața muncii.

#### **Articolul 5. Clasificatorul ocupațiilor din**

Republica Moldova

(1) Clasificatorul ocupațiilor din Republica Moldova (în continuare - *Clasificatorul*

*ocupațiilor*) este un sistem de identificare, ierarhizare, codificare a ocupațiilor din economie, care se elaborează de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în baza Clasificatorului Standard Internațional al Ocupațiilor (BIM, ISCO-08), în colaborare cu ministerele și alte autorități administrative centrale și instituții interesate.

(2) Structura Clasificatorului ocupațiilor se aprobă de către Guvern.

(3) Conținutul Clasificatorului ocupațiilor și orice actualizare a acestuia se aprobă prin ordinul ministrului muncii și protecției sociale, la solicitarea celor interesați sau în temeiul legii, și se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

(4) Regulile de ținere și modificare a Clasificatorului ocupațiilor se aprobă de către ministrul muncii și protecției sociale.

(5) Utilizarea Clasificatorului ocupațiilor este obligatorie la completarea documentelor oficiale.

## **Capitolul II**

### **ELABORAREA, COORDONAREA, IMPLEMENTAREA ȘI CONTROLUL POLITICII ÎN DOMENIUL PROMOVĂRII OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ȘI AL MIGRAȚIEI ÎN SCOP DE MUNCĂ**

**Articolul 6.** Politica în domeniul promovării

ocupării forței de muncă

(1) Statul asigură promovarea, adoptarea și implementarea strategiilor și altor documente de politici, a actelor normative de toate categoriile în vederea protecției persoanelor în risc de șomaj, precum și în vederea asigurării unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii.

(2) Scopul politicii de promovare a ocupării forței de muncă este creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă și reducerea excluziunii sociale pe piața muncii.

(3) Politicile în domeniul promovării ocupării forței de muncă au următoarele sarcini:

- a) corelarea cererii și ofertei de muncă;
- b) sporirea șanselor de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- c) sprijinirea creării locurilor de muncă;
- d) reducerea inegalităților de pe piața forței de muncă.

(4) Politicile în domeniul promovării ocupării forței de muncă au drept scop realizarea următoarelor obiective:

- a) prevenirea șomajului și combaterea efectelor sociale ale acestuia;
- b) încadrarea sau reîncadrarea în muncă a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- c) sprijinirea ocupării persoanelor care aparțin unor categorii ale populației care necesită suport suplimentar pe piața muncii;
- d) asigurarea egalității șanselor pe piața muncii;
- e) stimularea șomerilor în vederea ocupării unui loc de muncă;
- f) încurajarea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- g) îmbunătățirea structurii ocupării pe ramuri economice și zone geografice;
- h) creșterea mobilității forței de muncă în corespundere cu schimbările structurale ale economiei naționale și cerințele pieței muncii;
- i) protecția persoanelor prin intermediul asigurării de șomaj.

#### **Articolul 7. Sistemul instituțional de promovare**

##### a ocupării forței de muncă

(1) Instituțiile implicate, conform competențelor, în elaborarea, coordonarea, aprobarea și controlul realizării politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă sînt:

- a) Guvernul Republicii Moldova;
- b) Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

(2) Instituțiile implicate în implementarea politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă sînt:

- a) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- b) alte autorități administrative din subordinea ministerelor.

(3) Alți subiecți implicați în implementarea politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă sînt:

- a) autoritățile administrației publice locale;
- b) partenerii sociali;
- c) organizațiile necomerciale;
- d) angajatorii;

e) întreprinderile sociale și întreprinderile sociale de inserție.

### **Articolul 8.** Atribuțiile Guvernului Republicii Moldova

În domeniul promovării ocupării forței de muncă, Guvernul Republicii Moldova are următoarele atribuții specifice:

a) asigură promovarea ocupării forței de muncă prin elaborarea, aprobarea, în limitele competențelor, prin punerea în aplicare și controlul realizării politicilor și acțiunilor aprobate în domeniu;

b) integrează necesitățile pieței muncii în politica de dezvoltare social-economică a statului;

c) coordonează activitatea ministerelor și a altor autorități ale administrației publice privind promovarea ocupării forței de muncă;

d) asigură finanțarea necesară pentru implementarea politicilor de stat în domeniul promovării ocupării forței de muncă.

### **Articolul 9.** Atribuțiile Ministerului Muncii

și Protecției Sociale

(1) În domeniul promovării ocupării forței de muncă, Ministerul Muncii și Protecției Sociale are următoarele atribuții de bază:

a) elaborează și promovează acte normative și politici în domeniul promovării ocupării forței de muncă;

b) coordonează, analizează și evaluează politicile în domeniul promovării ocupării forței de muncă;

c) în colaborare cu alte autorități ale administrației publice centrale, instituții și alte entități specializate în domeniul cercetării, dezvoltă mecanisme de analiză și prognoză continuă a nevoilor pieței muncii, a evoluției cererii și ofertei de muncă;

d) planifică și asigură gestionarea/repartizarea mijloacelor financiare alocate pentru implementarea politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă;

e) stabilește obiective anuale de activitate privind ocuparea forței de muncă;

f) coordonează, monitorizează și controlează activitatea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

(1<sup>1</sup>) În domeniul migrației în scop de muncă, Ministerul Muncii și Protecției Sociale are următoarele atribuții de bază:

a) elaborează și promovează politici și acte normative în domeniul migrației în scop de muncă;

b) coordonează, analizează și evaluează politicile în domeniul migrației în scop de muncă;

c) colaborează cu autoritățile administrației publice centrale și locale, precum și cu autoritățile competente străine, în scopul managementului migrației în scop de muncă;

d) inițiază, negociază și încheie tratate internaționale în modul stabilit de Legea nr. 595/1999 privind tratatele internaționale ale Republicii Moldova.

(2) Ministerele și autoritățile administrative din subordinea ministerelor, în limitele competențelor atribuite acestora de actele normative în vigoare, participă la elaborarea și la realizarea politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă.

### **Articolul 10.** Agenția Națională pentru Ocuparea

#### Forței de Muncă

(1) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (în continuare - *Agenție Națională*) este autoritate administrativă, subordonată Ministerului Muncii și Protecției Sociale, cu statut de persoană juridică, responsabilă de implementarea politicii în domeniul promovării ocupării forței de muncă și al migrației în scop de muncă.

(2) Regulamentul de activitate, precum și structura și efectivul-limită ale Agenției Naționale se aprobă de către Guvern.

(3) Agenția Națională își desfășoară activitatea în teritoriu prin intermediul subdiviziunilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (în continuare - *subdiviziuni teritoriale*).

(4) Subdiviziunile teritoriale sînt structuri fără personalitate juridică, care funcționează sub conducerea și controlul Agenției Naționale. Regulamentele de organizare și funcționare a subdiviziunilor teritoriale se aprobă de către Agenția Națională.

(5) Agenția Națională are următoarele atribuții de bază:

a) participă la elaborarea politicilor în domeniul promovării ocupării forței de muncă și al migrației în scop de muncă;

b) asigură implementarea măsurilor de ocupare a forței de muncă și a reglementărilor în domeniul migrației în scop de muncă, conform prevederilor prezentei legi;

c) organizează, coordonează și controlează activitatea subdiviziunilor teritoriale;

c<sup>1</sup>) implementează mecanisme de susținere a angajatorilor care au stabilit regim de activitate redusă;

d) asigură utilizarea adecvată a mijloacelor financiare acordate pentru implementarea măsurilor de ocupare a forței de muncă;

e) monitorizează piața muncii și prognozează schimbările acesteia la nivel național;

f) dezvoltă și administrează sistemul informațional al pieței muncii;

g) evaluează impactul măsurilor de ocupare a forței de muncă;

h) aprobă planurile anuale de activitate ale subdiviziunilor teritoriale, monitorizează și controlează realizarea acestora;

i) formulează propuneri de măsuri orientate spre reducerea șomajului și de creștere a nivelului de ocupare a forței de muncă, pe care le prezintă Ministerului Muncii și Protecției Sociale pentru aprobare și promovare;

j) asigură publicarea pe pagina web oficială a Agenției Naționale a informațiilor, a registrelor, a documentelor, conform prevederilor prezentei legi;

k) elaborează și prezintă Ministerului Muncii și Protecției Sociale propuneri de buget;

l) monitorizează activitatea agențiilor private în conformitate cu procedura stabilită de Guvern;

m) sesizează Inspectoratul de Stat al Muncii în cazul depistării încălcărilor și riscurilor întemeiate în procesul de intermediere a muncii realizat de către agențiile private;

n) publică raportul privind activitatea de plasare a lucrătorilor emigranți în câmpul muncii în străinătate;

o) colaborează cu autoritățile competente naționale și internaționale în vederea asigurării respectării legislației în domeniul migrației în scop de muncă;

p) implementează tratatele internaționale, precum și memorandumurile de înțelegere interinstituționale încheiate în domeniul migrației în scop de muncă;

q) coordonează, la nivel național, activitățile privind facilitarea mobilității forței de muncă în cadrul Rețelei de servicii europene pentru ocuparea forței de muncă.

*[Art.10 al.(5), lit.q) introdusă prin LP200 din 10.07.25, MO490-493/18.09.25 art.639; în vigoare 18.03.26]*

(6) Pentru realizarea atribuțiilor sale, Agenția Națională asigură, prin intermediul platformei de interoperabilitate, consumul datelor necesare din sistemele informaționale ale altor autorități/instituții publice și, respectiv, disponibilitatea datelor din sistemele informaționale pe care le deține, cât și furnizarea acestora către platforma de interoperabilitate, în conformitate cu prevederile legislației privind schimbul de date și interoperabilitatea și ale legislației privind protecția datelor cu carter personal.

(7) La nivel local, subdiviziunile teritoriale au următoarele atribuții:

a) implementează măsuri de ocupare a forței de muncă prin furnizarea de servicii pe piața muncii, prin realizarea măsurilor active de ocupare a forței de muncă, prin stabilirea dreptului la indemnizația de șomaj, conform prezentei legi;

a<sup>1</sup>) implementează mecanisme de susținere a angajatorilor care au stabilit regim de activitate redusă;

b) înregistrează persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și locurile de muncă vacante;

b<sup>1</sup>) asigură realizarea procesului de profilare a șomerului și elaborarea planului individual de angajare, în scopul identificării celor mai potrivite măsuri de promovare a ocupării forței de muncă în conformitate cu profilul identificat;

c) cooperează cu angajatorii în vederea identificării locurilor de muncă vacante, a stabilirii de parteneriate cu angajatorii la nivel local și a implementării măsurilor de promovare a ocupării forței de muncă;

d) monitorizează menținerea în activitate a persoanelor angajate în urma implementării măsurilor active de ocupare a forței de muncă;

e) monitorizează șomerii aflați în evidență;

f) elaborează planul anual de activitate și îl propun Agenției Naționale spre aprobare;

g) înregistrează informațiile privind disponibilizarea salariaților, prezentate de către angajatori;

h) raportează Agenției Naționale cu privire la rezultatele implementării măsurilor de promovare a ocupării forței de muncă și execută indicațiile acestora în limitele competențelor;

i) colaborează cu autoritățile publice locale, întreprinderile sociale și întreprinderile sociale de inserție, cu organizațiile necomerciale, cu partenerii sociali, cu instituțiile, cu organizațiile internaționale în vederea realizării măsurilor de ocupare a forței de muncă;

j) monitorizează piața muncii.

#### **Articolul 11.** Atribuțiile autorităților administrației

publice locale

În domeniul promovării ocupării forței de muncă, autoritățile administrației publice locale (primăriile) au următoarele atribuții:

a) participă la elaborarea planurilor de acțiuni ale subdiviziunilor teritoriale;

b) colaborează cu subdiviziunile teritoriale în vederea sprijinirii lor la realizarea măsurilor de ocupare a forței de muncă;

c) monitorizează evoluțiile de pe piața muncii la nivel teritorial.

#### **Articolul 12.** Parteneriatul social pe piața muncii

(1) Elaborarea și implementarea politicilor în domeniul promovării ocupării forței de

muncă se efectuează prin participarea sindicatelor, patronatelor în cadrul consiliilor tripartite.

(2) Consiliile tripartite se constituie pe lângă Agenția Națională și pe lângă fiecare subdiviziune teritorială, pe baza principiului parității, cu rol consultativ.

(3) Componenta consiliului tripartit de pe lângă Agenția Națională se aprobă de către ministrul muncii și protecției sociale. Consiliul activează în baza regulamentului aprobat de către ministru.

(4) Componenta consiliului tripartit de pe lângă subdiviziunile teritoriale se aprobă de către directorul Agenției Naționale. Consiliul activează în baza regulamentului aprobat de către directorul Agenției Naționale.

(5) Agenția Națională colaborează cu comitetele sectoriale pentru formare profesională în probleme ce vizează funcționarea pieței muncii.

### **Articolul 13.** Competențele întreprinderilor sociale

și întreprinderilor sociale de inserție,

organizațiilor necomerciale

(1) Reprezentanții întreprinderilor sociale și întreprinderilor sociale de inserție, organizațiilor necomerciale, ai altor organizații ce reprezintă interesele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă pot participa, cu rol consultativ, în activitățile consiliilor tripartite.

(2) Întreprinderile sociale și întreprinderile sociale de inserție, organizațiile necomerciale au dreptul să formuleze propuneri de îmbunătățire a politicilor în domeniul ocupării forței de muncă și să participe la implementarea acestora.

(3) Agenția Națională poate contracta întreprinderile sociale și întreprinderile sociale de inserție, organizațiile necomerciale sau alte entități specializate în implementarea măsurilor de ocupare a forței de muncă, finanțate din bugetul de stat sau din alte mijloace financiare, conform actelor normative în vigoare.

(4) Procedura de contractare și principiile de selectare a întreprinderilor sociale și întreprinderilor sociale de inserție, organizațiilor necomerciale în scopul prevăzut la alin. (3) se stabilesc de către Guvern.

### **Articolul 14.** Participarea angajatorilor la realizarea

politicilor în domeniul promovării

ocupării forței de muncă

(1) Angajatorii contribuie la realizarea politicilor privind ocuparea forței de muncă prin:

a) crearea de condiții pentru calificarea, recalificarea și perfecționarea salariaților;

a<sup>1</sup>) publicarea listei locurilor de muncă devenite vacante pe portalul [www.angajat.md](http://www.angajat.md), inclusiv a locurilor de muncă create și/sau rezervate pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, în termenul menționat la lit. b), fără obligativitatea informării în scris a subdiviziunii teritoriale;

b) informarea, în scris, prin fax, prin poșta electronică a subdiviziunii teritoriale în a cărei rază își are adresa juridică sau în a cărei rază este adresa locului de muncă, despre toate locurile de muncă devenite vacante inclusiv despre locurile de muncă vacante create și/sau rezervate pentru angajarea persoanelor cu dizabilități,, în termen de 5 zile lucrătoare de la data la care au devenit vacante, conform modelului aprobat de către Agenția Națională;

c) - *abrogată*.

(2) Ofertele și anunțurile privind locurile de muncă nu includ elemente discriminatorii bazate pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu.

(3) Ofertele de muncă și anunțurile privind locurile de muncă vacante includ toate condițiile de ocupare a locului de muncă.

*[Art.14 al.(3) introdus prin LP200 din 10.07.25, MO490-493/18.09.25 art.639; în vigoare 18.03.26]*

### **Capitolul III**

#### **MONITORIZAREA PIETEI MUNCII**

##### **Articolul 15.** Monitorizarea pieței muncii

(1) Agenția Națională monitorizează piața muncii în scopul colectării de informații actualizate privind cererea și oferta de muncă, care vor servi și drept instrumente de avertizare timpurie pentru blocajele și dezechilibrele de pe piața muncii.

(2) Monitorizarea pieței muncii se realizează prin:

a) evidența persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, a șomerilor și a locurilor de muncă vacante;

b) analiza și prognoza pieței muncii;

c) evaluarea impactului măsurilor de ocupare a forței de muncă.

(3) Procedura de monitorizare a pieței muncii se stabilește de către ministrul muncii și protecției sociale.

##### **Articolul 16.** Evidența persoanelor aflate în căutarea

unui loc de muncă, a șomerilor și a

locurilor de muncă vacante

(1) Agenția Națională păstrează evidența persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, a șomerilor și a locurilor de muncă vacante prin deținerea și actualizarea registrelor de evidență.

(2) Accesul la registrele de evidență a locurilor de muncă vacante și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv a șomerilor, se face respectând prevederile Legii nr.133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal.

(3) Informațiile privind locurile de muncă vacante se plasează pe portalul de angajare [www.angajat.md](http://www.angajat.md), gestionat de Agenția Națională.

(4) - *abrogat.*

### **Articolul 17.** Analiza și prognoza pieței muncii

(1) Agenția Națională realizează analiza și prognoza pieței muncii în baza:

a) datelor statistice deținute cu privire la persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, la șomeri și la locurile de muncă vacante;

b) rezultatelor chestionării angajatorilor privind piața muncii;

c) analizelor situației economice naționale și a prognozelor economice existente;

d) rezultatelor evaluării impactului măsurilor de ocupare a forței de muncă, în special al măsurilor de promovare a ocupării forței de muncă;

e) prognozelor cererii privind calificările și competențele forței de muncă;

f) datelor statistice cu privire la piața muncii, colectate de Biroul Național de Statistică;

g) rezultatelor cercetărilor științifice.

(2) Agenția Națională realizează anual analiza privind ocuparea forței de muncă și situația pe piața muncii din Republica Moldova. În raportul de analiză se expun cele mai recente tendințe referitoare la ocuparea forței de muncă și situația pe piața muncii naționale, precum și se prezintă viitoarele necesități și obiective.

(3) În colaborare cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Agenția Națională realizează și alte analize și cercetări cu privire la situația și evoluția pieței muncii, care se publică pe pagina web oficială a Agenției Naționale. Pentru realizarea cercetărilor, Agenția Națională poate contracta prestatorii de servicii specializați în domeniu.

(4) Procedura de contractare a prestatorilor de servicii prevăzuți la alin.(3) se stabilește de către Guvern.

## **Articolul 18.** Evaluarea impactului măsurilor

de ocupare a forței de muncă

(1) Agenția Națională evaluează impactul măsurilor de ocupare a forței de muncă conform metodologiei aprobate de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

(2) Rezultatele evaluării impactului măsurilor de ocupare a forței de muncă se publică pe pagina web oficială a Agenției Naționale.

## **Articolul 19.** Utilizarea rezultatelor monitorizării

pieței muncii

Rezultatele monitorizării pieței muncii se utilizează pentru:

a) elaborarea politicii de promovare a ocupării forței de muncă, a formării profesionale, social-economice și dezvoltării regionale;

b) elaborarea obiectivelor privind implementarea politicii de promovare a ocupării forței de muncă;

c) identificarea măsurilor de ocupare a forței de muncă, necesare în vederea realizării obiectivelor politicii de promovare a ocupării forței de muncă și estimarea necesarului de mijloace financiare pentru realizarea lor;

d) identificarea, elaborarea și promovarea programelor în domeniul promovării ocupării forței de muncă;

e) evaluarea activității Agenției Naționale.

## **Capitolul IV**

### **STATUTUL ȘOMERULUI**

#### **Articolul 20.** Statutul șomerului

(1) Șomer este considerată persoana aflată în căutarea unui loc de muncă, care întrunește cumulativ următoarele condiții:

a) are vârsta cuprinsă între 16 ani și vârsta stabilită pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vârstă;

b) este aptă pentru prestarea unei munci;

c) nu are un loc de muncă;

d) nu studiază la o formă de învățământ cu frecvență;

e) caută activ un loc de muncă atât în mod individual, cât și prin intermediul subdiviziunii teritoriale și este disponibilă să înceapă activitatea de muncă;

f) este înregistrată cu statut de șomer la subdiviziunea teritorială.

(2) Persoana care nu și-a găsit un loc de muncă în primele 12 luni de la înregistrarea statutului de șomer se consideră șomer de lungă durată și beneficiază de suport pentru identificarea și ocuparea unui loc de muncă, conform prevederilor prezentei legi.

(3) Șomerii au dreptul să beneficieze, în condițiile prezentei legi, de toate măsurile de ocupare a forței de muncă.

(4) Persoana înregistrată cu statut de șomer, sub riscul pierderii acestui statut, este obligată să respecte condițiile următoare:

a) să se prezinte o dată la 30 de zile calendaristice, conform programării, la subdiviziunea teritorială la care este înregistrată, precum și la solicitarea acesteia, pentru a primi sprijin în vederea încadrării în muncă;

b) să participe la interviuri cu angajatorii în legătură cu perspectivele de angajare, organizate de subdiviziunea teritorială sau din propria inițiativă;

c) să participe la serviciile și măsurile active de ocupare a forței de muncă;

c<sup>1</sup>) să prezinte, o dată la 30 de zile calendaristice, raportul privind activitățile realizate în căutarea unui loc de muncă, pe suport de hârtie sau în format electronic, la adresa de e-mail a subdiviziunii teritoriale, anterior vizitei la aceasta sau în ziua vizitei, conform modelului aprobat de Agenția Națională;

d) să accepte locul de muncă corespunzător;

e) să informeze subdiviziunea teritorială la care este înregistrată despre orice schimbare a condițiilor ce au determinat acordarea statutului de șomer, în termen de 3 zile lucrătoare de la apariția schimbării;

f) să informeze subdiviziunea teritorială cu privire la rezultatul interviului cu angajatorul, în termen de 10 zile calendaristice de la data eliberării Fișei de repartizare pentru ocuparea unui loc corespunzător de muncă, prin telefon sau la adresa de e-mail, și să prezinte, la următoarea vizită, fișa completată de angajator.

(5) Înregistrarea statutului de șomer se face în baza cererii persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă, de către subdiviziunea teritorială la care persoana s-a adresat, sau prin intermediul echipelor mobile.

(6) - *abrogat.*

(7) Cetățenii Republicii Moldova care corespund condițiilor stabilite la alin. (1) lit.a)–e) și au domiciliul în localitățile din partea stîngă a Nistrului și în municipiul Bender pot fi înregistrați cu statut de șomer în cazul adresării la una dintre subdiviziunile teritoriale aflate pe teritoriul efectiv controlat de Republica Moldova.

**Articolul 20<sup>1</sup>.** Loc de muncă corespunzător

(1) Se consideră loc de muncă corespunzător locul de muncă, inclusiv pe o perioadă determinată, cu durata normală a timpului de muncă, cu durata redusă a timpului de muncă sau cu timp de muncă parțial (munca pe fracțiuni de normă), conform prevederilor Codului muncii, care întrunește cumulativ următoarele condiții:

a) corespunde studiilor/pregătirii sau experienței profesionale a persoanei;

b) face parte din profesiile conexe aceluiași domeniu de formare profesională;

c) este situat în localitatea în care persoana își are domiciliul ori reședința sau la o distanță de cel mult 30 km în afara ei, cu condiția disponibilității transportului public până în și din localitatea în care se află locul de muncă sau cu condiția oferirii transportului de către angajator.

(2) În cazul în care șomerul sau agenția nu a identificat un loc de muncă corespunzător în decurs de 3 luni de la data înregistrării persoanei cu statut de șomer, se consideră loc de muncă corespunzător locul de muncă vacant, ce presupune un nivel de calificare inferior comparativ cu cel al unei persoane din același domeniu de formare profesională sau dintr-un alt domeniu de formare profesională, după caz.

(3) Pentru șomerii care nu dețin nicio calificare se consideră loc de muncă corespunzător orice loc de muncă ce presupune prestarea unei munci necalificate.

#### **Articolul 21.** Scoaterea din evidență a șomerului

(1) Persoanele înregistrate cu statut de șomer sînt scoase din evidență, pierzîndu-și statutul de șomer, la data constatării următoarelor situații:

a) neîntrunirii condițiilor stabilite la art. 20 alin. (1);

b) atingerii vârstei stabilite pentru obținerea dreptului la pensie pentru limită de vîrstă;

c) constatării pierderii totale a capacității de muncă;

d) aplicării arestării preventive sau arestării la domiciliu;

e) executării hotărîrii judecătorești de condamnare la pedeapsa cu închisoare sau de aplicare a măsurilor de constrîngere cu caracter medical;

f) dobîndirii sau încercării de a obține statutul de șomer sau indemnizației de șomaj prin înșelăciune;

g) neprezentării neîntemeiate la subdiviziunea teritorială, la care este înregistrat, mai mult de 30 de zile calendaristice de la data ultimei vizite;

g<sup>1</sup>) neprezentării, o dată la 30 de zile calendaristice, a raportului cu privire la activitățile realizate în căutarea unui loc de muncă conform art. 20 alin. (4) lit. c<sup>1</sup>);

h) decesului;

i) începerii concediului de maternitate;

j) începerii îndeplinirii obligației militare;

k) confirmării de către șomer a plecării peste hotare în scop de muncă;

l) refuzului a două locuri de muncă corespunzătoare, oferite de subdiviziunea teritorială la care este înregistrat;

m) refuzului de a participa la măsurile active de ocupare a forței de muncă;

n) expirării cărții de rezidență sau a permisului de ședere pe teritoriul Republicii Moldova;

o) înmatriculării la o formă de învățământ cu frecvență;

p) nerespectării obligației specificate la art. 20 alin. (4) lit. e);

q) neinformării subdiviziunii teritoriale cu privire la rezultatul interviului cu angajatorul conform art. 20 alin. (4) lit. f).

(1<sup>1</sup>) Persoanele înregistrate cu statut de șomer nu sunt scoase din evidență:

a) pe perioada angajării temporare, până la 3 luni;

b) pe perioada exercitării în calitate de zilier a activităților necalificate cu caracter ocazional.

(2) Se consideră întemeiată neprezentarea la subdiviziunea teritorială mai mult de 30 de zile calendaristice dacă aceasta a avut loc din următoarele motive:

a) concediul medical, conform certificatului confirmativ;

b) decesul rudelor de gradul I și II;

c) situații de forță majoră.

(3) În cazul constatării motivelor menționate la alin. (2), persoanele scoase din evidență se înregistrează repetat, la cerere, în conformitate cu prezenta lege și cu actele normative de punere în aplicare a prezentei legi.

(4) Persoanele scoase din evidență din motivele prevăzute la alin. (1) lit. f), g), l), m) și p) au dreptul să depună repetat cerere pentru înregistrarea statutului de șomer doar după expirarea a 6 luni de la data scoaterii lor din evidență.

(5) Persoanele scoase din evidență din motivul prevăzut la alin. (1) lit. i) au dreptul să depună o cerere repetată pentru înregistrarea statutului de șomer după expirarea duratei concediului de maternitate.

(6) Persoanele scoase din evidență din alte motive decât cele specificate la alin. (4) și (5) se înregistrează repetat la depunerea unei noi cereri pentru înregistrarea statutului de

șomer.

(7) Procedura de înregistrare a statutului de șomer și de scoatere din evidență a șomerilor se stabilește de către Guvern.

## **Capitolul V**

### **MĂSURI DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ**

#### **Articolul 22.** Măsuri de ocupare a forței de muncă

(1) În scopul prevenirii șomajului, creșterii șanselor de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, stimulării angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și crearea de noi locuri de muncă, precum și în scopul realizării strategiilor și politicilor elaborate în vederea protecției persoanelor în risc de șomaj, asigurării unui nivel ridicat al ocupării, adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii, Agenția Națională implementează măsuri de ocupare a forței de muncă.

(2) Măsurile de ocupare a forței de muncă includ:

a) măsuri de promovare a ocupării forței de muncă:

- servicii de ocupare a forței de muncă;
- măsuri active de ocupare a forței de muncă;

b) programe de facilitare a ocupării forței de muncă;

c) asigurarea de șomaj.

(3) Măsurile de ocupare a forței de muncă se asigură din contul mijloacelor bugetului de stat și ale bugetului asigurărilor sociale de stat, precum și din alte surse financiare în conformitate cu actele normative în vigoare, care se acordă conform prevederilor prezentei legi.

#### **Articolul 23.** Beneficiarii măsurilor de ocupare

a forței de muncă

(1) Măsurile de ocupare a forței de muncă sunt destinate atât persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și șomerilor în vederea sprijinirii lor pentru a dobândi statutul de persoană ocupată, cât și angajatorilor și sînt furnizate de către Agenția Națională prin intermediul subdiviziunilor teritoriale.

(2) Pentru facilitarea integrării în cîmpul muncii a unor categorii de șomeri, Agenția Națională implementează măsuri conform prezentei legi, în corespundere cu politicile aprobate de către Guvern sau cu planurile anuale de activitate ale Ministerului Muncii și Protecției Sociale, pornind de la necesitățile și prioritățile pieței muncii.

(3) Șomerii care necesită suport suplimentar pe piața muncii sînt:

- a) tineri cu vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani rămași fără ocrotire părintească;
- b) persoanele care nu dețin o profesie/meserie;
- c) persoanele cu dizabilități;
- d) șomerii de lungă durată;
- e) persoanele cu vîrstă de 50 de ani și peste;
- f) persoanele eliberate din locurile de detenție;
- g) victimele traficului de ființe umane, după reabilitarea psihologică și socială;
- h) persoanele care se luptă cu consumul de substanțe stupefiante ori psihotrope, după reabilitarea socială și psihologică;
- i) victimele violenței în familie;
- j) alte categorii supuse riscului de excluziune socială stabilite prin lege sau de către Guvern.

## **Secțiunea 1**

### **Servicii de ocupare a forței de muncă**

#### **Articolul 24.** Servicii de ocupare a forței de muncă

(1) Serviciile de ocupare a forței de muncă sunt destinate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și sînt servicii prin care se asigură conexiunea dintre cererea și oferta de muncă, la nivel local și național, în scopul promovării și sprijinirii ocupării forței de muncă.

(2) Agenția Națională prestează următoarele servicii de ocupare a forței de muncă:

- a) informarea privind piața muncii;
- b) ghidarea în carieră;
- c) intermedierea muncii;
- d) servicii de preconcediere;
- e) reabilitarea profesională a persoanelor cu dizabilități;
- f) angajarea asistată;
- g) identificarea tinerilor NEET.

(3) Accesul la serviciile de ocupare a forței de muncă este gratuit și necondiționat.

#### **Articolul 25.** Informarea privind piața muncii

(1) Subdiviziunile teritoriale oferă angajatorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă informații cu privire la:

a) cererea și oferta de muncă, înregistrate la Agenția Națională;

b) serviciile și măsurile în vederea plasării în câmpul muncii;

c) condițiile de acces la serviciile și măsurile de ocupare a forței de muncă;

d) calificările și abilitățile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă înregistrate la subdiviziunile teritoriale;

e) locurile de muncă vacante înregistrate la Agenția Națională și condițiile de ocupare a acestora;

e<sup>1</sup>) cerințele și sarcinile locului de muncă ce urmează a fi declarat vacant;

f) metodele de căutare a unui loc de muncă;

g) situația și tendințele ocupaționale pe piața muncii la nivel național și local.

(2) Informarea privind piața muncii se realizează la solicitarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor, precum și din oficiu.

(3) Informarea profesională din oficiu se realizează prin plasarea informațiilor indicate la alin. (1) pe pagina web oficială a Agenției Naționale, prin realizarea campaniilor de informare, prin editarea și distribuirea de materiale informative.

(4) În scopul informării complete și complexe cu privire la informațiile indicate la alin. (1), subdiviziunile teritoriale înregistrează locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora, precum și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

(5) Procedura de înregistrare a locurilor de muncă vacante și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă se stabilește de către directorul Agenției Naționale.

## **Articolul 26.** Ghidarea în carieră

(1) Ghidarea în carieră are drept scop susținerea persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă în identificarea oportunităților educaționale și profesionale.

(2) Ghidarea în carieră include:

a) informare cu privire la profesii și specificul pieței muncii;

b) autocunoaștere;

c) consultanță în elaborarea instrumentelor de marketing personal;

d) consultanță pentru decizia de carieră.

(3) Informarea cu privire la profesii și specificul pieței muncii urmărește sprijinirea

persoanei în vederea corelării intereselor profesionale cu solicitările pieței muncii.

(4) Autocunoașterea constă în sprijinirea persoanei în evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea corelării abilităților, aptitudinilor, studiilor și a experienței cu interesele profesionale.

(5) Consultanța în elaborarea instrumentelor de marketing personal include suport și informare în elaborarea curriculumului vitae, scrisorii de intenție și pentru susținerea unui interviu pentru integrare în câmpul muncii.

(6) Consultanța pentru decizia de carieră presupune sprijinirea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în vederea luării deciziei privind propria carieră.

(7) Procedura de ghidare în carieră se stabilește de către directorul Agenției Naționale.

## **Articolul 27. Intermedierea muncii**

(1) Intermedierea muncii constă în mijlocirea, de către subdiviziunile teritoriale sau agențiile private, între persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatori, în vederea satisfacerii cererii și ofertei de pe piața muncii și stabilirii unor raporturi de muncă.

(2) Intermedierea muncii se realizează prin:

a) oferirea de informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora prin publicarea, afișarea, organizarea de târguri ale locurilor de muncă;

b) preselecția candidaților corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile, experiența și cu interesele acestora;

c) - *abrogată*;

d) intermedierea electronică care are drept scop punerea automată în corespondență a cererilor și ofertelor de locuri de muncă prin intermediul tehnologiilor informaționale.

(2<sup>1</sup>) În cazul desfășurării activităților de intermediere a muncii prin mijloace electronice, agenția privată are obligația de a asigura afișarea clară și vizibilă a denumirii sale, așa cum este indicată în licență, pe orice site web, platformă digitală, aplicație mobilă sau pe orice altă aplicație electronică utilizată în scopul prestării serviciilor de intermediere a muncii.

(2<sup>2</sup>) În vederea realizării, la solicitarea persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă, a activității de intermediere a muncii în scopul plasării în câmpul muncii în țară, agenția privată încheie un contract de intermediere a muncii cu persoana respectivă, care conține, cel puțin, următoarele informații: datele de identificare ale persoanei și ale agenției private, serviciile de intermediere prestate și alte servicii autorizate, durata contractului, drepturile și obligațiile părților.

(3) Procedura de intermediere pentru subdiviziunile teritoriale se stabilește de către directorul Agenției Naționale.

## **Articolul 27<sup>1</sup>. Obținerea licenței pentru activitatea legată**

de plasarea în câmpul muncii în țară

(1) Licența pentru desfășurarea activității de plasare în câmpul muncii în țară se eliberează de către autoritatea de licențiere, în baza cererii (declarației) pentru obținerea licenței și a documentelor care se anexează la cerere, în condițiile Legii nr.160/2011 privind reglementarea prin autorizare a activității de întreprinzător.

(2) Licența pentru activitatea legată de plasarea în câmpul muncii în țară se eliberează dacă se întrunesc următoarele condiții:

a) administratorul, asociații și angajații agenției private sunt cetățeni ai Republicii Moldova cu domiciliul permanent sau cu reședința temporară pe teritoriul Republicii Moldova;

b) angajații agenției private implicați direct în desfășurarea activităților de intermediere a muncii dețin diplomă de studii superioare de licență;

c) administratorul, fondatorul, asociații, angajații agenției private și persoana juridică nu au antecedente penale;

d) agenția privată dispune de spațiu ușor accesibil tuturor categoriilor de persoane, dotat cu mijloace electronice de comunicare, inclusiv telefon, computer, acces la internet, pagină web oficială, e-mail și alte aplicații relevante;

e) - *abrogată*.

(3) Solicitanții licenței anexează la cererea (declarația) de obținere a acesteia următoarele documente:

a) copia de pe actul ce atestă dreptul de proprietate, comodat sau locațiune a imobilului destinat desfășurării activității;

b) - *abrogată*;

c) copii de pe diplomele de studii superioare de licență ale angajaților agenției private implicați direct în desfășurarea activităților de intermediere a muncii;

d) cazierul judiciar al administratorului, al fondatorului, al asociaților, al angajaților și al persoanei juridice.

(4) Licența pentru activitatea legată de plasarea în câmpul muncii în țară se suspendă în conformitate cu Legea nr. 160/2011 privind reglementarea prin autorizare a activității de întreprinzător și cu Legea nr. 235/2006 cu privire la principiile de bază de reglementare a activității de întreprinzător. Drept temei pentru suspendarea licenței servesc:

a) prestarea serviciilor de intermediere a muncii la o altă adresă decât cea indicată în licență;

b) solicitarea titularului de licență.

(5) Termenul de suspendare a licenței nu poate depăși 2 luni.

(6) Licența pentru activitatea de plasare în câmpul muncii în țară se retrage în conformitate cu Legea nr. 160/2011 privind reglementarea prin autorizare a activității de întreprinzător și cu Legea nr. 235/2006 cu privire la principiile de bază de reglementare a activității de întreprinzător. Drept temei pentru retragerea licenței servesc:

a) nerespectarea procedurii de intermediere a muncii, stabilită de către Guvern;

b) - *abrogată*;

c) nerepararea prejudiciilor cauzate solicitantului locului de muncă ca urmare a încălcării procedurii de intermediere a muncii, stabilite prin hotărârea definitivă a instanței de judecată;

d) neînlăturarea situației prevăzute la alin. (4) lit. a).

### **Articolul 28.** Serviciile de preconcediere

(1) Serviciile de preconcediere se acordă persoanelor preavizate în legătură cu lichidarea unității, reducerea numărului sau a statelor de personal și constau în:

a) punerea la dispoziție a informațiilor cu privire la:

- prevederile legale referitoare la asigurarea de șomaj, serviciile și măsurile active de ocupare a forței de muncă, precum și acordarea acestora;

- locurile de muncă vacante înregistrate;

b) instruirea în modalitățile de căutare a unui loc de muncă;

c) oferirea posibilităților de formare profesională.

(2) Pentru facilitarea procesului de desfășurare a serviciilor de preconcediere, angajatorul este obligat, în termenele stabilite de Codul muncii, să informeze, în scris, subdiviziunea teritorială în a cărei circumscripție își are sediul unitatea despre posibila disponibilizare a fiecărui salariat în parte.

(3) În cazul unei decizii a instanței de judecată privind declararea stării de insolvență, angajatorul este obligat să informeze, în scris, în maximum 5 zile de la data emiterii hotărârii judecătorești, subdiviziunea teritorială în a cărei circumscripție își are sediul unitatea despre personalul ce urmează a fi concediat.

(4) Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare pentru furnizarea de către subdiviziunea teritorială a serviciilor de preconcediere conform procedurii stabilite.

(5) Serviciile de preconcediere se pot acorda, la cerere, și altor persoane expuse riscului de șomaj.

(6) Procedura de acordare a serviciilor de preconcediere se stabilește de către directorul Agenției Naționale.

### **Articolul 29.** Reabilitarea profesională a persoanelor

cu dizabilități

(1) Serviciile de reabilitare profesională sînt oferite persoanelor cu dizabilități în vederea restabilirii, recuperării sau compensării capacității de muncă a acestora.

(2) Reabilitarea profesională se prestează în cadrul instituțiilor și centrelor de reabilitare profesională specializate, la îndreptarea subdiviziunilor teritoriale, în conformitate cu recomandările conținute în Programul individual de reabilitare și incluziune socială a persoanei cu dizabilități, elaborat de către Consiliul Național pentru Determinarea Dizabilității și Capacității de Muncă.

(3) Agenția Națională contractează servicii de reabilitare profesională de la prestatorii de servicii specializate, în condițiile actelor normative în vigoare.

(4) Procedura de reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilități se stabilește de către Guvern.

### **Articolul 29<sup>1</sup>.** Angajarea asistată

(1) Serviciile de angajare asistată se prestează șomerilor specificați la art. 23 alin. (3) lit. c), direcționați de către subdiviziunea teritorială la prestatorii serviciilor de angajare asistată.

(2) Prestatori ai serviciilor de angajare asistată sunt prestatori privați de servicii sociale, acreditați în modul stabilit de Guvern.

(3) Agenția Națională contractează servicii de angajare asistată de la prestatorii serviciilor de angajare asistată.

(4) Procedura de angajare asistată și standardele de calitate pentru acreditarea prestatorilor serviciilor de angajare asistată se stabilesc de către Guvern.

### **Articolul 29<sup>2</sup>.** Identificarea tinerilor NEET

(1) Prestatori ai serviciilor de identificare a tinerilor NEET sunt prestatorii privați de servicii sociale, acreditați în modul stabilit de Guvern.

(2) Agenția Națională contractează serviciile de identificare a tinerilor NEET de la prestatorii serviciilor de identificare a tinerilor NEET.

(3) Procedura de identificare a tinerilor NEET și standardele de calitate pentru acreditarea prestatorilor serviciilor de identificare a tinerilor NEET se stabilesc de Guvern.

## **Secțiunea a 2-a**

## **Măsuri active de ocupare a forței de muncă**

### **Articolul 30.** Măsurile active de ocupare a forței

de muncă

(1) Măsurile active de ocupare a forței de muncă se adresează șomerilor și angajatorilor și sînt acordate în scopul creșterii șanselor de ocupare a forței de muncă, fie prin crearea de noi locuri de muncă, fie prin înlesnirea accesului la locurile de muncă vacante.

(2) Pentru realizarea scopului prevăzut la alin.(1), Agenția Națională, prin intermediul subdiviziunilor teritoriale, implementează următoarele măsuri active de ocupare a forței de muncă:

- a) formarea profesională;
- b) subvenționarea locurilor de muncă;
- c) suportul pentru crearea sau adaptarea locului de muncă;
- d) stimularea mobilității forței de muncă.

(3) Nu pot beneficia de măsuri active de ocupare a forței de muncă, conform prezentei legi, angajatorii care:

- a) au activitatea suspendată, se află în proces de insolabilitate sau lichidare;
- b) au datorii față de bugetul public național;
- c) au datorii față de salariați.

### **Articolul 31.** Formarea profesională

(1) Formarea profesională presupune calificarea, recalificarea, perfecționarea, specializarea sau, după caz, certificarea șomerilor în scopul reintegrării lor ulterioare în câmpul muncii.

(2) Formarea profesională a șomerilor se realizează de către prestatorii de servicii de formare profesională, publici sau privați, autorizați în condițiile legii sau de către angajatori.

(3) Formarea profesională se realizează prin:

- a) cursuri de formare profesională pe bază de voucher;
- b) instruirea la locul de muncă în cadrul unității;
- c) stagii profesionale;

d) certificarea cunoștințelor și a competențelor dobîndite în contexte de educație nonformală și informală.

(4) Procedurile de formare profesională a șomerilor conform alin. (3) se stabilesc de Guvern.

### **Articolul 32.** Cursurile de formare profesională

pe bază de voucher

(1) Subdiviziunea teritorială direcționează șomerii la cursuri de formare profesională pe bază de voucher (în continuare - *cursuri de formare profesională*) ca urmare a ghidării în carieră.

(2) Sunt direcționați la cursuri de formare profesională șomerii care nu au o profesie sau meserie ori au o profesie sau meserie care nu este solicitată pe piața muncii locală.

(3) Cursurile de formare profesională se efectuează în baza contractului de instruire încheiat între Agenția Națională și șomer.

(4) Șomerul selectează prestatorul de servicii de formare profesională din lista prestatorilor autorizați și acreditați de către Agenția Națională de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare și prezintă prestatorului ales voucherul pentru formarea profesională a șomerilor.

(5) Șomerii înmatriculați la cursurile de formare profesională beneficiază de o bursă lunară neimpozabilă, în cuantum de 35% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, care se acordă proporțional frecvenței la cursurile de formare profesională.

(6) Șomerii pot beneficia gratuit de un singur curs de formare profesională, într-un interval de 24 de luni consecutive.

(7) Durata și curriculumurile cursurilor de formare profesională se stabilesc conform actelor normative în vigoare în domeniul educației.

(8) Pentru cursurile de formare profesională a șomerilor se acoperă, conform modului aprobat de către Guvern, următoarele cheltuieli aferente:

a) de instruire;

b) - *abrogată*;

c) - *abrogată*;

d) pentru bursă.

### **Articolul 33.** Instruirea la locul de muncă în cadrul

unității

(1) Instruirea la locul de muncă în cadrul unității se organizează pentru șomerii care nu au o profesie sau meserie ori au o profesie sau meserie care nu este solicitată pe piața muncii locală, direcționați de către subdiviziunea teritorială, în baza raporturilor contractuale dintre Agenția Națională și prestatorul de servicii de formare profesională,

precum și în baza raporturilor contractuale dintre subdiviziunea teritorială, șomer și angajator.

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

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

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

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

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

(5) - *abrogat.*

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

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

#### **Articolul 34.** Stagiul profesional

(1) Stagiul profesional se organizează cu o durată de până la 4 luni pentru șomerii fără vechime în muncă în profesia deținută, șomerii care nu au activat în profesia deținută în ultimii doi ani premergători datei înregistrării cu statut de șomer, în scopul dobândirii abilităților practice, în baza contractului încheiat între angajator, șomer și Agenția Națională.

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

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

(4) - *abrogat.*

(5) Angajatorul care asigură stagiul profesional al șomerului-stagiar, la solicitarea

depusă în formă scrisă la Agenția Națională, beneficiază pe toată durata stagiului de o subvenție lunară egală cu 30% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent.

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

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

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

### **Articolul 35.** Certificarea cunoștințelor și a competențelor

dobândite în contexte de educație nonformală

și informal

(1) Certificarea cunoștințelor și a competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală se efectuează pentru șomerii care dețin astfel de competențe, identificate ca urmare a ghidării în carieră.

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

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

(3<sup>1</sup>) În cazul direcționării șomerului pentru certificarea cunoștințelor și a competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală în altă localitate decât cea în care locuiește, acestuia i se acoperă cheltuielile de transport.

(4) Șomerii pot beneficia gratuit de certificarea cunoștințelor și a competențelor dobândite în contexte de educație nonformală și informală o singură dată pentru fiecare perioadă în care persoana este înregistrată cu statut de șomer.

(4<sup>1</sup>) - *abrogat.*

### **Articolul 36.** Subvenționarea locurilor de muncă

(1) Subvenționarea locurilor de muncă se organizează pentru șomerii care necesită suport suplimentar pe piața muncii, în scopul facilitării integrării acestora în câmpul muncii.

(2) Angajatorul care angajează, pe o perioadă nedeterminată sau determinată, de cel puțin 12 luni, cu durata normală a timpului de muncă, cu durata redusă a timpului de muncă sau cu timp de muncă parțial (munca pe fracțiuni de normă), conform Codului muncii, șomeri din categoriile menționate la art. 23 alin.(3) lit. a), c)-j), direcționați de

subdiviziunea teritorială, primește subvenții lunare. Suma subvenției lunare este egală cu 80% din cuantumul salariului de bază al angajatului, conform contractului individual de muncă, dar nu depășește 50% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent. Subvenția se acordă pe un termen de 6 luni, pentru fiecare șomer angajat, în scopul compensării parțiale a salariului șomerului angajat.

(3) Angajatorul prevăzut la alin. (2) este obligat să mențină raporturile de muncă cu persoana angajată pe o perioadă de cel puțin 6 luni de la data încheierii perioadei în care a primit subvenția.

(4) Angajatorul care desface, din inițiativă proprie, contractul individual de muncă cu persoana angajată înainte de termenul prevăzut la alin. (3) este obligat să restituie subvențiile primite pentru aceasta, cu excepția cazurilor în care temei pentru desfacerea contractului individual de muncă l-a constituit încălcarea disciplinei de muncă, constatată conform actelor normative în vigoare, sau rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.

(5) Angajatorul are dreptul să primească subvenții pentru fiecare persoană angajată doar o singură dată într-o perioadă de 36 de luni consecutive.

(5<sup>1</sup>) Angajatorul nu poate beneficia de subvenție în cazul angajării unui șomer care a fost eliberat din cadrul unității sale în ultimele 6 luni calendaristice premergătoare datei solicitării subvenției.

(6) Procedura de acordare a subvențiilor se stabilește de către Guvern.

### **Articolul 37.** Suport pentru crearea și adaptarea

locului de muncă

Angajatorii și șomerii care creează locuri de muncă sau adaptează locurile de muncă existente pot beneficia de suport din partea subdiviziunilor teritoriale care constă din:

a) subvenții acordate pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități;

b) consultanța, asistența și sprijinirea inițierii unei afaceri;

c) susținerea proiectelor de inițiative locale.

### **Articolul 38.** Subvenții pentru crearea sau adaptarea

locurilor de muncă pentru persoanele

cu dizabilități

(1) Subvențiile pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități se acordă angajatorilor persoane fizice sau juridice de drept public sau de drept privat care creează locuri de muncă sau adaptează locurile de muncă existente și care angajează în bază de contract individual de muncă, pe o perioadă nedeterminată sau determinată, cu o durată de cel puțin 12 luni, șomerii cu dizabilități.

(2) Agenția Națională compensează 50% - în cazul angajării persoanelor cu dizabilități medii și 75% - în cazul angajării persoanelor cu dizabilități accentuate și severe din costurile suportate de către angajator, necesare creării sau adaptării locului de muncă și angajării pe o perioadă determinată a personalului de suport, iar mărimea subvenției nu poate depăși cuantumul a 10 salarii medii lunare pe economie pentru anul precedent pentru fiecare loc de muncă creat sau adaptat.

(3) Angajatorul este obligat să păstreze locul de muncă creat sau adaptat cel puțin 12 de luni.

(4) În cazul concedierii sau demisiei persoanei cu dizabilități înaintea expirării termenului prevăzut la alin. (3), angajatorul este obligat să angajeze, cel puțin pentru perioada restantă, alt șomer cu dizabilități, direcționat de subdiviziunea teritorială.

(5) În cazul lichidării înainte de termen a locului de muncă creat sau adaptat, angajatorul restituie:

a) 100% din subvenție - în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în primele 6 luni de la ziua creării sau adaptării acestuia, cu excepția cazurilor în care temei pentru lichidarea locului de muncă l-a constituit desfacerea contractului individual de muncă urmare a încălcării disciplinei de muncă, constatată conform actelor normative în vigoare, sau a rezultatului nesatisfăcător al perioadei de probă;

b) 50% din subvenție - în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în perioada de la 7 până la 12 luni de la ziua creării sau adaptării acestuia.

(6) Controlul privind menținerea locului de muncă se efectuează de către subdiviziunea teritorială.

(7) Decizia cu privire la restituirea subvenției se adoptă de către Agenția Națională în baza propunerii subdiviziunii teritoriale.

(8) Subdiviziunile teritoriale țin evidența locurilor de muncă create și a celor rezervate pentru persoanele cu dizabilități, despre care au fost informate în condițiile art.14.

(8<sup>1</sup>) Angajatorul nu poate beneficia de subvenție în cazul angajării unui șomer care a fost eliberat din cadrul unității sale în ultimele 6 luni calendaristice premergătoare datei solicitării subvenției.

(9) Procedura de acordare a subvențiilor pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru șomerii cu dizabilități se stabilește de către Guvern.

(10) Subvențiile pentru crearea sau adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități, la solicitare, pot fi acordate concomitent cu subvenția pentru angajarea acestor persoane, prevăzută la art. 36.

### **Articolul 39.** Consultanța, asistența și sprijinirea

inițierii unei afaceri

- (1) Consultanța, asistența și sprijinirea inițierii unei afaceri se acordă, la cerere, șomerilor care inițiază o activitate de antreprenoriat, prin care își creează loc de muncă.
- (2) Persoanele prevăzute la alin. (1) beneficiază de:
  - a) consultanță și asistență pentru inițierea unei afaceri;
  - b) subvenționare pentru acoperirea cheltuielilor necesare inițierii unei afaceri, precum și pentru dotarea locului de muncă creat.
- (3) Consultanța și asistența pentru inițierea unei afaceri presupun:
  - a) acordare de informații și consultanță privind condițiile de inițiere a unei activități de antreprenoriat;
  - b) consultanță juridică, contabilă, financiară, de marketing, de management, în probleme privind vânzările;
  - c) asistență în dialogul cu autoritățile publice locale și, după caz, centrale;
  - d) cursuri de formare profesională privind bazele antreprenoriatului;
  - e) asistență tehnică la elaborarea actului constitutiv, înregistrarea persoanei juridice sau persoanei fizice, legalizarea de acte, elaborarea planului de afaceri.
- (4) Subvenționarea se realizează prin acoperirea, de către Agenția Națională, a 80% din cheltuielile specificate la alin. (2) lit. b), suportate de șomer, dar nu mai mult de 20 salarii lunare medii pe economie pentru anul precedent. Lista cheltuielilor necesare inițierii unei afaceri care se subvenționează de către Agenția Națională se stabilește de către Guvern.
- (5) Subvențiile se acordă în baza dosarului depus la subdiviziunea teritorială, care conține:
  - a) cererea de finanțare, însoțită de planul de afaceri;
  - b) formularul de aplicare conform modelului aprobat de Guvern.
- (6) Evaluarea dosarului se efectuează de către comitetul de evaluare la nivel local, constituit de Agenția Națională.
- (7) Beneficiarul subvenției este obligat să păstreze locul de muncă creat cel puțin 12 de luni.
- (8) În cazul lichidării înainte de termen a locului de muncă creat, angajatorul restituie:
  - a) 100% din subvenție - în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în primele 6 luni de la ziua creării;
  - b) 50% din subvenție - în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în perioada de la

7 până la 12 luni de la ziua creării.

(9) Consultanța, asistența și subvenția pentru inițierea unei afaceri se pot acorda o singură dată pentru fiecare perioadă în care persoana este înregistrată cu statut de șomer.

(9<sup>1</sup>) Beneficiarul subvenției pentru inițierea unei afaceri nu are dreptul să aplice și pentru subvenția de susținere a proiectelor de inițiative locale, prevăzută la art. 40, decât după expirarea a 12 luni consecutive de la data acordării subvenției, conform prezentului articol.

(10) Procedura de acordare a subvențiilor, inclusiv mecanismul de evaluare a dosarului, se stabilește de către Guvern.

#### **Articolul 40.** Susținerea proiectelor de inițiative locale

(1) În scopul stimulării creării locurilor noi de muncă și reducerii șomajului în satele (comunele) de pe întreg teritoriul Republicii Moldova, statul acordă subvenții pentru susținerea proiectelor de inițiative locale, prin care se creează locuri noi de muncă.

(2) Subvențiile se acordă întreprinderilor care creează locuri noi de muncă în satele (comunele) de pe întreg teritoriul Republicii Moldova și angajează șomeri înregistrați la subdiviziunile teritoriale.

(3) Subvențiile se acordă în baza dosarului depus la subdiviziunea teritorială, care conține:

- a) cererea de finanțare, însoțită de planul de afaceri;
- b) formularul de aplicare conform modelului aprobat de Guvern;
- c) alte acte stabilite de către Guvern.

(4) Subvențiile se acordă în condițiile acoperirii de către întreprinderea beneficiară de subvenție a 35% din costul proiectului, iar cuantumul subvenției acordate nu poate depăși 65% din acesta, dar nu mai mult de 20 salarii medii lunare pe economie pentru anul precedent.

(5) Evaluarea dosarului se efectuează de către comitetul de evaluare la nivel local, constituit de Agenția Națională.

(6) Agenția Națională sprijină finanțarea proiectelor de inițiative locale în satele (comunele) de pe întreg teritoriul Republicii Moldova.

(6<sup>1</sup>) Subvenția pentru susținerea proiectelor de inițiativă locală, la solicitare, poate fi acordată concomitent cu subvenția prevăzută la art. 36.

(6<sup>2</sup>) Angajatorul nu poate beneficia de subvenție în cazul angajării unui șomer care a fost eliberat din cadrul unității sale în ultimele 6 luni calendaristice premergătoare datei solicitării subvenției.

(6<sup>3</sup>) Subvenția pentru susținerea proiectului de inițiativă locală poate fi acordată o singură dată într-un interval de 24 de luni de la data acordării ultimei subvenții conform prezentului articol.

(7) Procedura de acordare a subvențiilor pentru susținerea proiectelor de inițiative locale și modelul formularului de aplicare se stabilesc de către Guvern.

#### **Articolul 41.** Stimularea mobilității forței de muncă

(1) Șomerul care se angajează, în bază de contract individual de muncă, la un loc de muncă într-o altă localitate decât localitatea unde locuiește efectiv, selectată de subdiviziunea teritorială, beneficiază de o indemnizație unică de încadrare, în mărimea și în modul stabilite de Guvern.

(2) - *abrogat.*

(2<sup>1</sup>) Persoana cu dizabilități accentuate sau severe șomeră care se angajează, pe o perioadă nedeterminată sau determinată, într-o altă localitate decât localitatea unde locuiește efectiv, în scopul facilitării integrării în câmpul muncii, beneficiază pe toată durata angajării de o subvenție lunară neimpozabilă, pentru acoperirea cheltuielilor de transport, în mărimea și în modul stabilite de Guvern.

(2<sup>2</sup>) Tinerii angajați pentru prima dată în câmpul muncii în industrii de importanță strategică pentru Republica Moldova beneficiază de o indemnizație lunară pentru o perioadă de 12 luni consecutive, în mărimea și în modul stabilite de Guvern.

(3) Indemnizația unică prevăzută la alin.(1) se acordă o singură dată într-un interval de 24 de luni de la data angajării și se achită în părți egale, în primele 6 luni de la data angajării.

(3<sup>1</sup>) Șomerii cu dizabilități accentuate sau severe nu pot beneficia concomitent de indemnizația unică de încadrare prevăzută la alin.(1) și de subvenția lunară neimpozabilă prevăzută la alin. (2<sup>1</sup>).

(4) Procedura de stimulare a mobilității forței de muncă se stabilește de către Guvern.

### **Secțiunea a 3-a**

#### **Programe de facilitare a ocupării forței de muncă**

#### **Articolul 42.** Programe de facilitare a ocupării

forței de muncă

(1) Pentru facilitarea ocupării forței de muncă, Agenția Națională poate implementa programe speciale de ocupare a forței de muncă, printre care:

a) programe de prevenire a șomajului;

b) programe teritoriale de susținere a ocupării forței de muncă;

c) programe de facilitare a integrării în câmpul muncii a migranților, a minorităților naționale;

d) programe de facilitare a ocupării șomerilor indicați la art. 23 alin. (3);

e) alte programe.

(2) Programele de facilitare a ocupării forței de muncă prevăzute la alin. (1) se aprobă de către Guvern.

## **Secțiunea a 4-a**

### **Asigurare de șomaj**

#### **Articolul 43.** Stabilirea indemnizației de șomaj

(1) Dreptul la indemnizația de șomaj se stabilește de către subdiviziunile teritoriale.

(2) Indemnizația de șomaj se acordă în baza cererii de înregistrare a statutului de șomer depuse la subdiviziunea teritorială.

(3) Decizia privind stabilirea dreptului la indemnizația de șomaj se emite de către subdiviziunea teritorială, în termen de 10 zile lucrătoare de la data înregistrării statutului de șomer.

(4) Dreptul la indemnizația de șomaj se stabilește șomerilor care întrunesc cumulativ următoarele condiții:

a) nu realizează venituri din activități de muncă la data stabilirii dreptului la indemnizația de șomaj, cu excepția indemnizației de eliberare din serviciu, a recalculărilor salariale aferente eliberării din serviciu și a pensiilor, altele decât pensia pentru limită de vârstă;

b) au activat și au realizat un stagiu de cotizare în sistemul public de asigurări sociale de stat de cel puțin 12 luni în ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării;

c) nu refuză un loc de muncă corespunzător sau să participe la măsurile active de ocupare a forței de muncă oferite de subdiviziunea teritorială conform planului individual de angajare a șomerului.

(5) Procedura de examinare a cererii de stabilire a dreptului la indemnizația de șomaj se stabilește de către Guvern.

#### **Articolul 44.** Termenele și condițiile de stabilire

a indemnizației de șomaj

(1) Șomerii pentru care s-a aprobat decizia privind stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj se consideră că au dobândit acest drept de la data înregistrării statutului de

șomer.

(2) - *abrogat.*

(3) Șomerilor beneficiari de indemnizație de îngrijire a copilului, stabilită anterior înregistrării la subdiviziunea teritorială, li se acordă indemnizația de șomaj după expirarea perioadei în care beneficiază de indemnizația indicată.

(4) Șomerii beneficiari de alte tipuri de pensii decât pensia pentru limită de vârstă, conform art. 9 din Legea nr. 156/1998 privind sistemul public de pensii, pot beneficia de indemnizația de șomaj dacă întrunesc condițiile prevăzute la art. 43 alin. (4) din prezenta lege.

#### **Articolul 45.** Cuantumul indemnizație de șomaj

(1) Cuantumul indemnizației de șomaj este de 40% din venitul mediu lunar asigurat al persoanei, realizat în ultimele 12 luni din ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării.

(2) Cuantumul lunar al indemnizației de șomaj nu poate depăși cuantumul salariului mediu lunar pe economie pentru anul precedent.

(3) Lucrătorul migrant asigurat, în cazul încetării activității de muncă, beneficiază de indemnizație de șomaj conform acordurilor (convențiilor) în domeniul securității sociale și migrației forței de muncă la care Republica Moldova este parte.

(4) Cuantumul indemnizației de șomaj pentru persoanele care s-au aflat în concediu de maternitate și/sau în concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani se stabilește în baza venitului asigurat al persoanei, realizat înaintea începerii concediului de maternitate/concediului pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, sau în baza venitului asigurat realizat în ultimele 12 luni din ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării persoanei cu statut de șomer. Prioritate se va acorda perioadei care va stabili un quantum mai mare al indemnizației de șomaj.

(5) - *abrogat.*

(6) Modul de organizare a activităților privind calculul și plata indemnizației de șomaj se stabilește de către Guvern.

(7) Agenția Națională asigură transmiterea informației cu privire la schimbările intervenite în statutul șomerului către Casa Națională de Asigurări Sociale, prin intermediul platformei de interoperabilitate (MConnect).

#### **Articolul 46.** Perioada de plată a indemnizației

de șomaj

Perioada de plată a indemnizației de șomaj se stabilește diferențiat, în funcție de stagiul de cotizare, după cum urmează:

a) 5 luni calendaristice, în cazul unui stagiu de cotizare cuprins între cel puțin 12 luni și până la 10 ani;

b) 7 luni calendaristice, în cazul unui stagiu de cotizare cuprins între 10 și 15 ani;

c) 9 luni calendaristice, în cazul unui stagiu de cotizare de peste 15 ani.

#### **Articolul 47.** Asigurarea socială în caz de șomaj

(1) Șomerii beneficiari de indemnizație de șomaj sînt asigurați în sistemul public de asigurări sociale.

(2) Șomerii înregistrați la subdiviziunea teritorială și beneficiari de indemnizație de șomaj sunt asigurați în sistemul asigurărilor obligatorii de asistență medicală pe perioada de plată a indemnizației de șomaj.

(3) Perioada în care șomerul primește indemnizația de șomaj se include în stagiul de cotizare.

#### **Articolul 48.** Suspendarea plății indemnizației de șomaj

(1) Suspendarea plății indemnizației de șomaj are loc:

a) pe perioada concediului medical;

b) pe perioada angajării temporare, pînă la 3 luni, a șomerilor beneficiari de indemnizație de șomaj;

c) - *abrogată*;

d) - *abrogată*.

(2) Perioada de plată a indemnizației de șomaj se prelungește cu perioada suspendării, în cazurile prevăzute la alin.(1) lit. b), și cu perioada concediului medical neplătit, în cazul prevăzut la alin. (1) lit. a).

#### **Articolul 49.** Încetarea plății indemnizației de șomaj

Încetarea plății indemnizației de șomaj are loc în următoarele situații:

a) în cazul expirării perioadei stabilite de lege pentru acordarea indemnizației de șomaj;

b) în cazul pierderii statutului de șomer;

c) în cazul începerii concediului de maternitate;

d) în cazul restabilirii în funcția deținută, în temeiul hotărîrii definitive a instanței de judecată;

e) în cazul constatării uneia dintre circumstanțele care nu ar fi permis acordarea

indemnizației de șomaj;

f) în cazul nerespectării obligațiilor prevăzute la art. 20 alin. (4) lit. c) și d);

g) în cazul încetării sau retragerii dreptului de ședere în Republica Moldova, încetării sau anulării statutului de apatrid sau a formei de protecție, conform Legii nr. 200/2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova;

h) în cazul încadrării în câmpul muncii, conform repartizării subdiviziunii teritoriale sau în mod individual, cu excepția cazului prevăzut la art. 48 alin. (1) lit. b);

i) în cazul constatării, în urma controlului de stat al activității de întreprinzător, că persoana realizează muncă nedeclarată;

j) în cazul decesului beneficiarului.

### **Articolul 50.** Restabilirea și acordarea repetată

a indemnizației de șomaj

(1) Restabilirea plății indemnizației de șomaj după suspendarea dispusă în condițiile prevăzute la art. 48 alin. (1) lit. a) și b) se face în baza cererii depuse de către șomer la subdiviziunea teritorială în termen de până la 30 de zile calendaristice de la data încetării situației care a condus la suspendare.

(2) - *abrogat.*

(3) Restabilirea plății indemnizației de șomaj suspendate în condițiile prevăzute la art.48 alin.(1) lit.a) și b) se efectuează din următoarea zi de la data încetării situației care a condus la suspendare.

(4) - *abrogat.*

(5) Agenția Națională anunță șomerul despre decizia privind suspendarea sau încetarea plății indemnizației de șomaj în termen de 5 zile lucrătoare de la data emiterii deciziei.

(6) Șomerii cărora li s-a suspendat plata indemnizației de șomaj în condițiile art.48 alin.(1) lit.b), după restabilirea plății, beneficiază de indemnizație de șomaj în cuantumul și perioada stabilite inițial.

(7) Șomerul poate beneficia din nou de indemnizația de șomaj cu condiția că a realizat un stagiu de cotizare de cel puțin 12 luni după încetarea plății indemnizației de șomaj în condițiile art. 49 lit. a).

## **Capitolul VI**

### **FINANȚAREA MĂSURILOR DE OCUPARE A**

### **FORȚEI DE MUNCĂ**

## **Articolul 51.** Finanțarea măsurilor de ocupare a forței

de muncă

(1) Măsurile de ocupare a forței de muncă acordate de către Agenția Națională se finanțează din bugetul de stat și din alte mijloace financiare conform legislației.

(2) Cheltuielile aferente plății indemnizației de șomaj și prestațiilor sociale pentru șomeri se acoperă din bugetul asigurărilor sociale de stat.

## **Articolul 52.** Recuperarea sumelor plătite necuvenit

(1) Conform prezentei legi, plățile acordate fără temei legal se recuperează de la persoanele beneficiare.

(2) Sumele nerecuperate de la beneficiarii decedați nu se mai urmăresc.

(3) Funcționarii Agenției Naționale din a căror vină au fost stabilite și acordate plăți încălcând prevederile legislației în vigoare sînt obligați să le restituie.

(4) Procedura de recuperare a sumelor plătite necuvenit se aprobă de către ministrul muncii și protecției sociale.

## **Capitolul VII**

### **INTERMEDIEREA MUNCII ȘI ANGAJAREA**

#### **ÎN STRĂINĂTATE A CETĂȚENILOR**

#### **REPUBLICII MOLDOVA**

## **Articolul 53.** Emigrarea în scop de muncă a cetățenilor

Republicii Moldova

(1) Angajarea în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova se realizează în conformitate cu prevederile legislației Republicii Moldova, țărilor de destinație și tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte.

(2) La angajare în câmpul muncii în străinătate, cetățenii Republicii Moldova urmează să se asigure cu privire la:

a) îndeplinirea condițiilor de intrare, ședere și ieșire pe/de pe teritoriul țării de destinație;

b) obținerea unui act ce conferă dreptul de a desfășura activități de muncă;

c) obținerea unui contract individual de muncă sau a altei forme de reglementare a raporturilor de muncă, conform legislației țării de destinație;

d) obținerea asigurării medicale valabile pe teritoriul țării de destinație;

e) alte prevederi aplicabile lucrătorilor imigranți în țara de destinație.

**Articolul 54.** Modalitățile de angajare în câmpul

muncii în străinătate a cetățenilor

Republicii Moldova

(1) Angajarea în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova se realizează:

a) în mod individual, în baza unui contract individual de muncă, prestări servicii sau a unui contract asimilat;

b) în cadrul tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte;

c) prin intermediul agențiilor private.

(2) În vederea angajării în câmpul muncii în străinătate, cetățenii Republicii Moldova, înainte de plecare, se asigură că au îndeplinit toate demersurile necesare în vederea legalizării statutului de lucrător imigrant pe teritoriul țării de destinație.

(3) La angajarea în câmpul muncii în străinătate, cetățenii Republicii Moldova, înainte de plecare, prezintă la Agenția Națională o copie a dispoziției privind instituirea sau refuzul instituirii custodiei asupra copilului care rămâne în țară, emisă în condițiile Legii nr. 140/2013 privind protecția specială a copiilor aflați în situație de risc și a copiilor separați de părinți.

(4) Procedura de angajare în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova se stabilește de Guvern.

**Articolul 55.** Plasarea în câmpul muncii în străinătate

a lucrătorilor independenți

(1) Cetățenii Republicii Moldova pot desfășura activitate de muncă (economică) în calitate de lucrători independenți pe teritoriul țării de destinație în conformitate cu legislația acesteia.

(2) Intermedierea muncii cetățenilor Republicii Moldova în calitate de lucrători independenți se realizează în cazul în care legislația țării de destinație nu prevede angajarea cetățenilor străini în baza unui contract individual de muncă sau acest lucru este determinat de specificul pieței muncii locale.

(3) Agenția privată poartă responsabilitate în raport cu lucrătorii independenți intermediați.

(4) Agențiile private notifică Agenția Națională, în modul stabilit de Guvern, cu privire la intermedierea muncii și angajarea ulterioară a lucrătorilor independenți prin intermediul acestora.

## **Articolul 56.** Încheierea tratatelor internaționale

în domeniul migrației în scop de muncă

(1) În vederea gestionării migrației în scop de muncă, Guvernul, prin intermediul organului responsabil pentru încheierea tratatului, inițiază, negociază și încheie tratate internaționale cu țările de destinație pentru a asigura respectarea drepturilor lucrătorilor emigranți în străinătate.

(2) Tratatelor internaționale în domeniul migrației în scop de muncă vor stabili cel puțin:

- a) modalitățile de angajare legală;
- b) condițiile generale de muncă;
- c) măsurile de protecție și securitate a muncii;
- d) mecanismele de asigurare a respectării drepturilor lucrătorilor emigranți.

(3) În vederea eficientizării mecanismelor de angajare legală în străinătate, Guvernul promovează modelul migrației circulare, cu asigurarea măsurilor de securitate socială pentru lucrătorii emigranți.

(4) Elaborarea și promovarea schemelor de migrație circulară cu țările de destinație se vor realiza sub forma unor programe comune sau prin intermediul încheierii tratatelor internaționale.

## **Articolul 57.** Activitatea legată de plasarea

în câmpul muncii în străinătate

a cetățenilor Republicii Moldova

(1) Activitatea legată de plasarea în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova se realizează de către agențiile private, în baza licenței eliberate de autoritatea de licențiere pentru desfășurarea acestei activități.

(2) Agenția privată nu acordă servicii de intermediere a muncii marinarilor, minorilor, precum și cetățenilor străini.

(3) În interesul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, Guvernul, la propunerea Ministerului Muncii și Protecției Sociale, după consultarea partenerilor sociali, poate autoriza agențiile private să încaseze plăți de la unele categorii de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă sau pentru unele tipuri de servicii prestate de agențiile respective.

(4) În cazul prevăzut la alin.(3), Republica Moldova prezintă în rapoartele sale expediate Organizației Internaționale a Muncii informația privind aceste excepții și indică motivele lor.

(5) Intermediarii nelicențiați care desfășoară activități legate de plasarea în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova poartă răspundere conform legislației.

### **Articolul 58.** Obținerea licenței pentru activitatea legată

de plasarea în câmpul muncii a cetățenilor

Republicii Moldova în străinătate

(1) Licența pentru activitatea legată de plasarea în câmpul muncii a cetățenilor Republicii Moldova în străinătate se eliberează de către autoritatea de licențiere, în baza cererii (declarației) pentru obținerea licenței și a documentelor care se anexează la cerere, în condițiile Legii nr. 160/2011 privind reglementarea prin autorizare a activității de întreprinzător.

(2) Licența pentru activitatea legată de plasarea în câmpul muncii a cetățenilor Republicii Moldova în străinătate se eliberează dacă se întrunesc următoarele condiții:

a) administratorul și angajații agenției private sunt cetățeni ai Republicii Moldova cu domiciliu permanent sau cu reședință temporară pe teritoriul Republicii Moldova;

a<sup>1</sup>) angajații agenției private implicați direct în desfășurarea activităților de intermediere a muncii dețin diplomă de studii superioare de licență;

b) administratorul, fondatorul, asociații și angajații agenției private implicați direct în desfășurarea activităților de intermediere a muncii, precum și persoana juridică nu au antecedente penale și nu au fost anterior condamnați pentru trafic de ființe umane, muncă forțată, organizarea migrației ilegale, proxenetism, spălare de bani și/sau crime conexe cu aceste infracțiuni;

c) agenția privată dispune de spațiu ușor accesibil tuturor categoriilor de persoane, dotat cu mijloace electronice de comunicare, inclusiv telefon, fax, computer, acces la internet, pagină web oficială, e-mail și alte aplicații relevante;

d) administratorul a realizat procedura de verificare prealabilă a beneficiarului străin și a prezentat autorității de licențiere actele obținute în cadrul acestei proceduri;

e) administratorul a coordonat și a încheiat cu beneficiarii străini acorduri de colaborare în care sunt stipulate oferte veridice de locuri de muncă și a coordonat cu aceștia proiectul contractului individual de muncă, prestări servicii sau proiectul contractelor asimilate, întocmite în conformitate cu legislația țării de destinație și legislația Republicii Moldova;

f) - *abrogată.*

(3) Solicitanții de licență anexează la cererea (declarația) de obținere a licenței următoarele acte:

a) copia de pe actul ce atestă dreptul de proprietate, comodat sau de locațiune a

imobilului destinat desfășurării activității;

b) copiile de pe diplomele de studii superioare de licență ale angajaților agenției private implicați direct în desfășurarea activităților de intermediere a muncii;

c) - *abrogată*;

d) cazierul judiciar al administratorului, fondatorului, asociaților, angajaților și al persoanei juridice;

e) - *abrogată*;

f) actele obținute în cadrul procedurii de verificare prealabilă.

(4) În cadrul procedurii de verificare prealabilă a beneficiarului străin se obțin următoarele acte:

a) acordul de colaborare încheiat cu beneficiarul străin, întocmit în limba română;

b) copia de pe actul de constituire a beneficiarului străin, tradus în limba română, legalizat notarial și apostilat;

c) copia de pe licența de activitate sau de pe alt act permisiv emis de către autoritățile statului de destinație ce confirmă dreptul beneficiarului străin de a recruta și de a plasa în câmpul muncii cetățeni străini. Actele se prezintă traduse în limba română, legalizate notarial și apostilate.

(4<sup>1</sup>) Actele prevăzute la alin. (4) lit. c) nu se prezintă în cazul în care:

a) beneficiarul străin este angajator direct și genul de activitate din actul de constituire coincide cu cel din ofertele de muncă prezentate în acordul de colaborare;

b) legislația statului de destinație nu prevede aceste acte.

În cazul prevăzut la lit. b), agenția privată declară pe propria răspundere lipsa unuia dintre actele prevăzute la autoritatea de licențiere și poartă răspundere pentru declarațiile depuse conform art. 352<sup>1</sup> alin. (1) din Codul penal nr. 985/2002.

(5) - *abrogat*.

(6) - *abrogat*.

(7) Pentru activitatea legată de plasarea în câmpul muncii a cetățenilor Republicii Moldova în străinătate se obține o licență unică.

(8) În cazul în care colaborează cu un beneficiar străin nou, agenția privată notifică despre aceasta autoritatea de licențiere și înregistrează beneficiarul nou.

(9) Procedura de notificare și înregistrare a beneficiarului străin nou se stabilește de către Guvern.

(10) Procedura și cerințele verificării prealabile a beneficiarului străin se stabilesc de către Guvern.

**Articolul 59.** Suspendarea licenței pentru

activitatea legată de plasarea

în câmpul muncii în străinătate

a cetățenilor Republicii Moldova

(1) Licența pentru activitatea legată de plasarea în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova se suspendă în condițiile Legii nr.160/2011 privind reglementarea prin autorizare a activității de întreprinzător și ale Legii nr. 235/2006 cu privire la principiile de bază de reglementare a activității de întreprinzător.

(2) Suspendarea licenței în baza deciziei autorității emitente, fără adresare în instanța de judecată, se realizează în temeiul cererii titularului privind suspendarea licenței.

(3) Suspendarea licenței de către autoritatea emitentă, în temeiul unei hotărâri a instanței de judecată, se efectuează în cazul în care:

a) agenția privată nu a demonstrat, în 12 luni, conform informației disponibile la Serviciul Fiscal de Stat, activități de recrutare și plasare în câmpul muncii a lucrătorilor emigranți;

b) agenția privată nu prezintă Agenției Naționale, în termenul și forma stabilite de Agenția Națională, rapoartele de activitate privind plasarea în câmpul muncii în străinătate a lucrătorilor emigranți;

c) agenția privată nu intervine în soluționarea litigiilor sau a conflictelor de muncă în care este implicat lucrătorul emigrant intermediat de agenție;

d) agenția privată face, direct sau indirect, inclusiv în mediul online, publicitate falsă locurilor de muncă în străinătate;

e) agenția privată oferă servicii de intermediere a muncii la o altă adresă decât cea indicată în licență.

(4) Termenul de suspendare a licenței nu poate depăși 2 luni.

**Articolul 60.** Retragerea licenței pentru activitatea

de plasare în câmpul muncii a cetățenilor

Republicii Moldova în străinătate

(1) Licența pentru activitatea legată de plasarea în câmpul muncii a cetățenilor Republicii Moldova în străinătate se retrage în condițiile Legii nr.160/2011 privind reglementarea prin autorizare a activității de întreprinzător și Legii nr. 235/2006 cu privire la principiile de bază de reglementare a activității de întreprinzător, precum și în cazul în

care:

a) se atestă existența unei sentințe definitive a instanței de judecată privind condamnarea administratorului sau a fondatorului agenției private pentru traficul de ființe umane, munca forțată, organizarea migrației ilegale, proxenetism, fals în acte publice, spălare de bani, escrocherie și/sau crimele conexe cu aceste infracțiuni;

b) se prestează servicii de intermediere a muncii fără încheierea între lucrătorii emigranți și beneficiarii străini a unor contracte de intermediere a muncii, contracte individuale de muncă, prestări servicii sau contracte asimilate;

c) a fost stabilită plasarea cu rea-credință a lucrătorilor emigranți la beneficiarul străin care a fost condamnat pentru nerespectarea drepturilor lucrătorilor emigranți;

d) se intermediază plasarea în câmpul muncii a cetățenilor Republicii Moldova la beneficiari străini neindicați în licență;

e) se activează cu licență sau alt act permisiv ce confirmă dreptul beneficiarului străin de intermediere sau angajare cu termenul expirat;

f) nu se înlătură una dintre situațiile prevăzute la art. 59 alin. (3) în termenul stabilit în decizia de suspendare.

(2) Administratorul, titularul licenței retrase și fondatorii au dreptul să solicite eliberarea unei noi licențe pentru activitatea legată de plasarea în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova după expirarea termenului de 3 ani de la data retragerii, cu excepția cazurilor prevăzute la alin. (1) lit. a) și c).

(3) Autoritatea de licențiere prezintă, în termen de 5 zile lucrătoare, Agenției Naționale informația privind licențele perfectate, reperfectate, suspendate și retrase.

## **Articolul 61.** Intermedierea muncii realizată

de agențiile private

(1) Agențiile private încheie contracte de intermediere a muncii cu lucrătorii emigranți în vederea realizării acțiunilor indicate la art. 27 alin. (2), precum și a altor acțiuni în scopul plasării acestora în câmpul muncii la un beneficiar străin, în condițiile stipulate de prezenta lege și alte acte normative.

(2) Agenția privată, în vederea intermediării muncii în străinătate, încheie, în mod obligatoriu, contracte de intermediere a muncii cu lucrătorii emigranți până la plasarea acestora în câmpul muncii în străinătate.

(3) Prin contractul de intermediere a muncii se realizează reprezentarea intereselor lucrătorilor emigranți în raport cu beneficiarul străin, în vederea plasării efective a acestora și a încheierii ulterioare a unui contract individual de muncă, prestări servicii sau a unor contracte asimilate, în temeiul cărora urmează a fi desfășurate activități de muncă.

(4) Contractul de intermediere a muncii se încheie pentru o perioadă determinată.

Acțiunea contractului de intermediere a muncii încetează parțial, odată cu plasarea în câmpul muncii a lucrătorului emigrant la beneficiarul străin, cu excepția următoarelor clauze:

a) obligația agenției private să intervină în soluționarea litigiilor și a conflictelor de muncă apărute între lucrătorul emigrant și beneficiarul străin;

b) obligația agenției private de a recepționa petițiile lucrătorului emigrant plasat în câmpul muncii în străinătate și de a oferi asistență în conformitate cu legislația.

(5) Drepturile și obligațiile atât ale lucrătorului emigrant, cât și ale agenției private în cadrul relațiilor de intermediere a muncii și de plasare în câmpul muncii se stabilesc de prezenta lege și de alte acte normative.

(6) În cazul în care agenția privată intermediază plasarea în câmpul muncii în străinătate a unui cetățean al Republicii Moldova ce deține dublă cetățenie cu domiciliu permanent sau cu reședința temporară pe teritoriul Republicii Moldova, acestui lucrător emigrant i se aplică prevederile legislației Republicii Moldova. În acest caz, agenția privată este obligată să respecte procedura de intermediere a muncii prevăzută de prezenta lege și de alte acte normative.

(7) Procedura de realizare a activității de intermediere a muncii de către agențiile private și de înregistrare a contractelor individuale de muncă, prestări servicii și a contractelor asimilate se stabilește de Guvern.

#### **Articolul 62.** Garanții de informare a lucrătorului

emigrant cu privire la drepturile și

obligațiile acestuia

(1) Odată cu semnarea contractului de intermediere a muncii, agenția privată este obligată să ofere lucrătorului emigrant nota informativă cu privire la drepturile și obligațiile lucrătorului emigrant, conform cerințelor stabilite de Guvern.

(2) Agenția privată este obligată să afișeze nota informativă prevăzută la alin. (1) într-un loc vizibil și accesibil pentru informarea publică a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în străinătate.

#### **Articolul 63.** Intervenția agenției private în soluționarea

litigiilor și conflictelor de muncă apărute

între beneficiarul străin și lucrătorul

emigrant

(1) Agenția privată este obligată să monitorizeze situația lucrătorului emigrant plasat în câmpul muncii în străinătate și să intervină în modul stabilit de legislație în soluționarea litigiilor și a conflictelor de muncă apărute între beneficiarul străin și lucrătorul emigrant, în

scopul protecției drepturilor lucrătorului emigrant.

(2) În cazul neîndeplinirii cerințelor prevăzute la alin.(1), agenția privată poartă răspundere pentru prejudiciile cauzate lucrătorului emigrant.

(3) Procedura de intervenție în soluționarea litigiilor și a conflictelor de muncă apărute între beneficiarul străin și lucrătorul emigrant se stabilește de Guvern.

#### **Articolul 63<sup>1</sup>.** Registrele de licențiere și listele agențiilor private

(1) Autoritatea de licențiere publică pe pagina sa web oficială, cu titlu gratuit, informația privind licențele eliberate, suspendate sau retrase.

(2) Agenția Națională elaborează și publică anual lista agențiilor private care își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile prezentei legi.

(3) Criteriile de selectare a agențiilor private, precum și modalitatea de creare și publicare a listei prevăzute la alin. (2) se stabilesc de Guvern.

#### **Articolul 63<sup>2</sup>.** Evidența lucrătorilor emigranți

(1) Agențiile private prezintă la Agenția Națională spre înregistrare contractele individuale de muncă, contractele de prestări servicii sau contractele asimilate, încheiate între lucrătorii emigranți și beneficiarii străini, pe suport de hârtie ori sub forma de document electronic cu semnătura electronică aplicată de persoana responsabilă.

(2) Contractele prevăzute la alin. (1) se înregistrează până la ieșirea lucrătorilor emigranți din țară, iar în cazul lucrătorilor emigranți independenți - după plasarea acestora în câmpul muncii.

(3) Agenția Națională înregistrează contractele individuale de muncă, prestări servicii sau contractele asimilate prezentate în cadrul angajării individuale sau în baza tratatelor și acordurilor internaționale.

(4) Agenția Națională înregistrează rapoartele privind activitatea de plasare a lucrătorilor emigranți în câmpul muncii în străinătate, prezentate de agențiile private în forma și termenele stabilite de Agenția Națională.

#### **Articolul 63<sup>3</sup>.** Controlul activității agențiilor private și a intermediarilor nelicențiați

(1) Controlul și monitorizarea activității agențiilor private și a intermediarilor nelicențiați se realizează de către Inspectoratul de Stat al Muncii, cu participarea Centrului pentru combaterea traficului de persoane, a autorității de licențiere și a Agenției Naționale.

(2) În vederea realizării controlului activității agențiilor private și intermediarilor nelicențiați, Inspectoratul de Stat al Muncii realizează controale planificate și inopinate în

conformitate cu prevederile prezentei legi, Legii nr.140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii, Legii nr.131/2012 privind controlul de stat și ale altor acte normative.

(3) Inspectoratul de Stat al Muncii va iniția controlul inopinat al activității agențiilor private sau a intermediarilor nelicențiați în temeiul sesizărilor, autosesizărilor sau al petițiilor înaintate de persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în străinătate ori de lucrătorii emigranți plasați în câmpul muncii, cu respectarea prevederilor art. 19 alin. (1) și (2) din Legea nr. 131/2012 privind controlul de stat, doar dacă informațiile pe care acestea le conțin, fiind analizate în baza evaluării riscurilor, indică în mod rezonabil asupra unei posibile încălcări legate de traficul de ființe umane, de munca forțată, de munca în condiții nocive, de munca în condiții periculoase, precum și de alte forme de exploatare prin muncă sau de exploatare sexuală și doar dacă sunt probate.

(4) În cazul exercitării controlului inopinat al activității unei agenții private sau a unui intermediar nelicențiat, Inspectoratul de Stat al Muncii poate solicita implicarea în procedura de control a Centrului de combatere a traficului de persoane sau a altor autorități abilitate.

(5) În cazul în care, în urma desfășurării acțiunilor de control al activității agenției private sau a intermediarului nelicențiat, se constată suspiciuni privind traficul de ființe umane sau munca forțată, Inspectoratul de Stat al Muncii transmite Centrului de combatere a traficului de persoane procesul-verbal de control și alte acte aferente cazului pentru constatarea elementelor constitutive ale infracțiunii.

(6) În cadrul procedurii de control asupra activității agențiilor private sau a intermediarilor nelicențiați, Inspectoratul de Stat al Muncii urmează să constate următoarele circumstanțe:

a) deținerea unei licențe pentru activitatea legată de plasarea în câmpul muncii în străinătate, precum și valabilitatea actului permisiv;

b) numărul lucrătorilor emigranți plasați în câmpul muncii în străinătate prin intermediul agenției private sau prin intermediarul nelicențiat;

c) perioada de activitate și prezența cazurilor de percepere a unor plăți;

d) corectitudinea informării lucrătorului emigrant cu privire la locul de muncă și drepturile de muncă în cadrul procedurii de intermediere a muncii;

e) intervenția agenției private în soluționarea conflictului sau a litigiului de muncă apărut după plasarea în câmpul muncii a lucrătorului emigrant în străinătate;

f) acțiunile întreprinse de agenția privată în vederea informării autorităților cu privire la plângerile lucrătorilor emigranți recepționate de agenție ce țin de litigiile și conflictele de muncă apărute între beneficiarul străin și lucrătorul emigrant plasat în câmpul muncii, precum și acțiunile întreprinse pentru soluționarea acestora;

g) realizarea procedurii de verificare prealabilă a beneficiarului străin;

h) existența unor plângeri anterioare la adresa agenției private sau beneficiarului străin și natura acestora;

i) implicarea agenției private în repatrierea lucrătorilor emigranți în conformitate cu procedura stabilită de Guvern;

j) plasarea directă sau indirectă, inclusiv în mediul online, a publicității false privind locurile de muncă în străinătate.

(7) - *abrogat.*

#### **Articolul 63<sup>4</sup>.** Atribuțiile misiunilor diplomatice

și oficiilor consulare ale Republicii Moldova

în domeniul migrației în scop de muncă

(1) În cazul în care misiunile diplomatice și oficiile consulare constată încălcarea prevederilor legale ori contractuale comisă de către agențiile private, beneficiarii străini sau alți intermediari sau dacă sunt sesizate cu privire la încălcarea respectivă, acestea înștiințează imediat organele abilitate din statul pe al cărui teritoriu sunt angajați cetățenii Republicii Moldova în vederea soluționării cazului de încălcare a drepturilor.

(2) În cazul prevăzut la alin.(1), misiunile diplomatice și oficiile consulare comunică neîntârziat Ministerului Afacerilor Externe și Integrării Europene și Ministerului Muncii și Protecției Sociale despre circumstanțele identificate și acțiunile care au fost întreprinse.

#### **Articolul 63<sup>5</sup>.** Răspunderea agențiilor private

și a intermediarilor nelicențiați

(1) Pentru încălcarea procedurii de intermediere a muncii, agenția privată poartă răspundere contravențională sau penală în conformitate cu legislația.

(2) Intermediarul nelicențiat, persoană fizică sau juridică, care desfășoară activitate legată de plasarea în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor din Republica Moldova poartă răspundere pentru intermedierea muncii fără deținerea licenței de activitate conform legislației.

(3) În cazul accidentelor de muncă soldate cu incapacitate de muncă sau deces din vina angajatorului, agenția privată este responsabilă de acoperirea cheltuielilor de repatriere, dacă acestea nu sunt acoperite de asigurare.

(4) Agenția privată este obligată să informeze despre obligativitatea deținerii asigurării și să faciliteze obținerea acesteia de către lucrătorul emigrant.

## **Capitolul VIII**

### **DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII**

#### **Articolul 64.** Dispoziții finale

(1) Prezenta lege intră în vigoare la 6 luni de la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

(2) Guvernul, în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi:

a) va prezenta Parlamentului propuneri pentru a aduce legislația în vigoare în corespundere cu prevederile prezentei legi;

b) va aproba actele normative necesare punerii în aplicare a prezentei legi.

(3) Agenția Națională, în termen de 6 luni de la data publicării prezentei legi, aprobă componența consiliilor tripartite și regulamentul-cadru cu privire la activitatea acestora.

(4) La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

a) Legea nr.714/2001 cu privire la Fondul de șomaj al Republicii Moldova (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2001, nr.161, art.1307), cu modificările ulterioare;

b) Legea nr.102/2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 70-72, art. 312), cu modificările și completările ulterioare;

c) capitolul III din Legea nr. 180/2008 cu privire la migrația de muncă (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 162-164, art. 598), cu modificările și completările ulterioare.

#### **Articolul 65.** Dispoziții tranzitorii

Măsurile de ocupare a forței de muncă aflate în desfășurare la data intrării în vigoare a prezentei legi continuă să se realizeze conform legislației în vigoare la data dispunerii lor.

**PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI Andrian CANDU**

**Nr. 105. Chișinău, 14 iunie 2018.**

*anexa nr.1 - abrogată*

*anexa nr.2 - abrogată*