

LPM105/2018

ID intern unic: 376758

[Версия на русском](#)

[Fișa actului juridic](#)



**Republica Moldova**

**PARLAMENTUL**

**LEGE Nr. 105**  
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 Nr  
: 448 Data intrării în vigoare : 10.02.2019

***MODIFICAT***

[LP280 din 29.11.18, MO6-12/11.01.19 art.52; în vigoare  
01.01.19](#)

**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, 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.

(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) lit. a), d)–g) din Legea nr. 274/2011 privind integrarea străinilor în Republica Moldova.

(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 furnizor 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 poate presta o muncă potrivit pregătirii sale, și se realizează prin punerea la dispoziția acesteia, pentru o perioadă determinată, a ajutorului de șomaj;

*loc de muncă corespunzător* – loc de muncă, inclusiv loc de muncă pe o perioadă determinată, care întrunește cumulativ următoarele condiții:

a) corespunde pregătirii sau experienței profesionale a persoanei;

b) corespunde stării de sănătate a persoanei;

c) este situat în localitatea în care persoana își are domiciliul sau în afara ei la o distanță accesibilă. Criteriile pentru identificarea distanței accesibile și distanța considerată ca fiind accesibilă se stabilesc de către Guvern;

*adaptare locului de muncă* – totalitatea acțiunilor întreprinse de către angajator pentru a facilita exercitarea dreptului la muncă și creșterea randamentului la locul de muncă al persoanei cu dizabilități prin utilizarea cu echipamente, dispozitive și tehnologii de acces, ținând cont de necesitățile individuale ale persoanei respective;

*angajare asistată* – metodă de intervenție care sprijină persoanele specificate la art. 23 alin. (3) în vederea obținerii și menținerii 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 domiciliul permanent pe teritoriul țării, care s-a deplasat în mod voluntar în altă țară în scopul de a desfășura activități provizorii de muncă;

*agenție privată de ocupare a forței de muncă* (în continuare – agenție privată) – furnizor 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;

*intermediar străin* – persoană juridică, indiferent de forma juridică de organizare și tipul de proprietate, investită cu dreptul de intermediere și recrutare a lucrătorilor străini.

#### **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) ajutorul 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 Sănătății, 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 Sănătății, 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 sănătății, 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 sănătății, 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**

**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 Sănătății, 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.

#### **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 Sănătății, Muncii și Protecției Sociale

(1) În domeniul promovării ocupării forței de muncă, Ministerul Sănătății, 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.

(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 Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, cu statut de persoană juridică, responsabilă de implementarea politicii în domeniul promovării ocupării forței 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;

b) asigură implementarea măsurilor de ocupare a forței de muncă, conform prevederilor prezentei legi;

c) organizează, coordonează și controlează activitatea subdiviziunilor teritoriale;

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 planul anual al măsurilor de ocupare a forței de muncă, implementate de subdiviziunile teritoriale, monitorizează și controlează realizarea acestuia;

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 Sănătății, 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 Sănătății, Muncii și Protecției Sociale propuneri de buget.

(6) Agenția Națională are acces la sistemele informaționale ale instituțiilor publice relevante pentru realizarea atribuțiilor sale, în baza acordurilor instituționale, respectând prevederile Legii nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter 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 și acordarea ajutorului de șomaj, conform prezentei legi;

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

c) cooperează cu angajatorii în vederea identificării locurilor de muncă vacante 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 și propun Agenției Naționale spre aprobare planul anual al măsurilor de ocupare a forței de muncă;

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 acesteia în limitele competențelor;

i) colaborează cu autoritățile publice locale, 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) Componența consiliului tripartit de pe lângă Agenția Națională se aprobă de către ministrul sănătății, muncii și protecției sociale. Consiliul activează în baza regulamentului aprobat de către ministru.

(4) Componența 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 organizațiilor necomerciale**

(1) Reprezentanții 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) 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 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 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;

b) informarea, în scris, prin telefon/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, în termen de 5 zile lucrătoare de la data la care au devenit vacante;

c) informarea în scris, obligatoriu, în termen de 3 zile, a subdiviziunii teritoriale asupra angajării șomerilor la locurile de muncă vacante despre care a fost informată în condițiile lit. b).

(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.

## **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 sănătății, 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) Registrul de evidență a locurilor de muncă este public, se plasează pe pagina web oficială a Agenției Naționale, cu acces gratuit. Agenția Națională asigură actualizarea zilnică a informațiilor din registru.

(4) Structura, modul de ținere, regimul informațiilor din acesta și modalitatea de acces se aprobă de către ministrul sănătății, muncii și protecției sociale.

**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 Sănătății, 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 furnizorii de servicii specializați în domeniu.

(4) Procedura de contractare a furnizorilor 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 Sănătății, 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 sau la o altă categorie de pensie, conform legislației în vigoare, cu excepția persoanelor care exercită dreptul la pensie de urmaș și la pensie de dizabilitate, cărora li se recomandă încadrarea în câmpul muncii în baza programului individual de reabilitare și incluziune socială;

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 lunar, 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 măsurile active de ocupare a forței de muncă;

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.

(5) Înregistrarea statutului de șomer se face în baza cererii persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă, de către subdiviziunea teritorială în a cărei rază aceasta își are domiciliul sau, după caz, reședința.

(6) Statutul de șomer încetează pe perioada antrenării șomerului în măsuri active de ocupare a forței de muncă, conform prezentei legi.

(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 21.** Scoaterea din evidență a șomerului

(1) Persoanele înregistrate cu statut de șomer sînt scoase din evidență, pierzîndu-și statutul de șomer, în cazul:

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

b) stabilirii pensiei pentru limită de vîrstă sau altei categorii de pensie, cu excepția pensiei de urmaș și pensiei de dizabilitate;

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 ajutorul de șomaj prin înșelăciune;

g) neprezentării neîntemeiate la subdiviziunea teritorială, la care este înregistrat, mai mult de 60 de zile calendaristice de la data ultimei vizite;

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 neîntemeiat a două locuri de muncă corespunzătoare, oferite de subdiviziunea teritorială la care este înregistrat;

m) refuzului neîntemeiat de a participa la măsurile de promovare a ocupării forței de muncă;

n) expirării permisului de ședere pe teritoriul Republicii Moldova;

o) înmatriculării la o formă de învățământ cu frecvență.

(2) Se consideră întemeiată neprezentarea la subdiviziunea teritorială mai mult de 60 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) și m) 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 se adresează atât persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă 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 Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, pornind de la necesitățile și prioritățile pieței muncii.

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

- a) tinerii cu vîrstă cuprinsă între 16 și 24 de ani;
- 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 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.

(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;

f) metodele de căutare a unui loc de muncă;

g) situația și tendințele ocupaționale pe piața muncii.

(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 aprobă 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, între eventualii angajați și angajatori în vederea satisfacerii cererilor ambelor părți 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) acordarea suportului suplimentar persoanelor specificate la art. 23 alin. (3) în cadrul angajării asistate;

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

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

### **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 furnizorii de servicii specializate, în condițiile actelor normative în vigoare.

(4) Procedura de reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilități se stabilește de către 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 insolvență 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 cîmpul muncii.

(2) Formarea profesională a șomerilor se realizează de către furnizorii 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 calificare, recalificare, perfecționare și specializare;
- 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) Procedura de formare profesională a șomerilor se stabilește de către Guvern.

## **Articolul 32.** Cursurile de calificare, recalificare, perfecționare și specializare

(1) Subdiviziunea teritorială direcționează șomerii la cursuri de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare (în continuare – *cursuri de formare profesională*) ca urmare a ghidării în carieră.

(2) Sînt direcționați la cursuri de formare profesională șomerii care nu pot fi încadrați în cîmpul muncii din lipsa locurilor de muncă corespunzătoare.

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

(4) Selectarea furnizorilor de cursuri de formare profesională se efectuează conform legislației în domeniul achizițiilor publice.

(5) Șomerii înmatriculați la cursurile de formare profesională beneficiază de o bursă lunară neimpozabilă, în cuantum de 15% 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) de cazare, în proporție de 20% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, pentru fiecare lună de închiriere;

c) de transport, în cazul direcționării șomerului la cursuri de formare profesională în altă localitate decît cea în care își are domiciliul;

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, direcționați de către subdiviziunea teritorială, în baza contractului între angajator, furnizorul de servicii de formare profesională, șomer și Agenția Națională.

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

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

(4) Șomerul antrenat în instruirea la locul de muncă (șomer-cursant) beneficiază de o bursă lunară neimpozabilă, conform prevederilor art. 32 alin. (5), și i se acoperă corespunzător cheltuielile prevăzute la art. 32 alin. (8) lit. b) și (c).

(5) Bursa prevăzută la alin. (4) se acordă dacă șomerul-cursant nu primește salariu achitat conform contractului prevăzut la alin. (1).

(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 egală cu 30% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent.

(7) Instruirea la locul de muncă în cadrul unității se poate acorda o singură dată pentru fiecare perioadă în care persoana este înregistrată cu statut de șomer.

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

(1) Stagiul profesional se organizează pentru șomerii fără vechime în muncă în profesia deținută, direcționați de către subdiviziunea teritorială, cu o durată de pînă la 4 luni, în scopul dobîndirii abilităților practice, în baza contractului 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, conform prevederilor art. 32 alin. (5), și i se acoperă corespunzător cheltuielile prevăzute la art. 32 alin. (8) lit. b) și c).

(4) Bursa prevăzută la alin. (2) se acordă dacă șomerul-stagiar



nu primește salariu achitat conform contractului prevăzut la alin. (1).

(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 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.

(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 informală

(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.

(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.

**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 șomeri din categoriile persoanelor menționate la art. 23 alin. (3) lit. c), e)–j), direcționați de către subdiviziunea teritorială,

primește subvenții lunare în sumă egală cu 30% din salariul mediu lunar pe economie pentru anul precedent, pe un termen de 6 luni, pentru fiecare șomer angajat. Subvenția se acordă 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 12 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 cazului în care temei pentru desfacerea contractului individual de muncă l-a constituit încălcarea disciplinei de muncă, constatată conform actelor normative în vigoare.

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

(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 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, șomerii cu dizabilități, conform prevederilor art. 34 din Legea nr. 60/2012 privind

incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități.

(2) Agenția Națională compensează 50% din costurile necesare creării sau adaptării locului de muncă, suportate de către angajator, 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 36 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 12 luni din ziua creării sau adaptării acestuia;

b) 80% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în perioada de la 13 pînă la 24 de luni din ziua creării sau adaptării acestuia;

c) 50% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în perioada de la 25 pînă la 36 de luni din 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.

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

**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 antreprenariat, 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 compensarea, de către Agenția Națională, a 50% din cheltuielile specificate la alin. (2) lit. b), estimate de către șomer, dar nu mai mult de 10 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;
- b) formularul de aplicare conform modelului aprobat de Guvern.

(6) Evaluarea dosarului se efectuează de către Agenția Națională în parteneriat cu ministerele competente și partenerii sociali.

(7) Beneficiarul subvenției este obligat să păstreze locul de muncă creat cel puțin 36 de luni.

(8) În cazul lichidării locului de muncă creat înainte de expirarea termenului prevăzut la alin. (7), beneficiarul restituie:

- a) 100% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în primele 12 luni din ziua creării;
- b) 80% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost

lichidat în perioada de la 13 pînă la 24 de luni din ziua creării;

c) 50% din subvenție, în cazul în care locul de muncă a fost lichidat în perioada de la 25 pînă la 36 de luni din 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.

(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 localitățile rurale, statul acordă subvenții pentru susținerea proiectelor de inițiative locale prin care se creează locuri de muncă.

(2) Subvențiile se acordă întreprinderilor care creează locuri noi de muncă, care angajează șomeri înregistrați la subdiviziunea teritorială și care activează în localitățile rurale.

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

a) cererea de finanțare;

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 10 salarii medii lunare pe economie pentru anul precedent.

(5) Evaluarea dosarului se efectuează de către Agenția Națională în parteneriat cu ministerele competente și partenerii sociali.

(6) Proiectele de inițiative locale se implementează în localitățile rurale cu un nivel înalt al șomajului, stabilite de către Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale la propunerea Agenției Naționale.

(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 selectată de subdiviziunea teritorială, la o distanță mai mare de 20 de km de localitatea în care își are domiciliul, beneficiază de o indemnizație unică de încadrare egală cu un salariu mediu lunar pe economie pentru anul precedent.

(2) Șomerul care se angajează, în bază de contract individual de muncă, la un loc de muncă într-o localitate selectată de subdiviziunea teritorială, alta decât cea în care își are domiciliul, și, ulterior angajării, își schimbă domiciliul în localitatea în care se află locul de muncă primește o indemnizație unică de instalare egală cu 5 salarii medii lunare pe economie pentru anul precedent.

(3) Indemnizațiile prevăzute la alin. (1) și (2) se pot acorda o singură dată pentru fiecare perioadă în care persoana este înregistrată cu statut de șomer.

(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 ajutorului de șomaj**

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

(2) Ajutorul de șomaj se acordă în baza cererii de acordare a ajutorului de șomaj depuse de către șomer la subdiviziunea teritorială.

(3) Decizia privind acordarea ajutorului de șomaj se adoptă în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii de acordare a ajutorului de șomaj.

(4) Ajutorul de șomaj se stabilește șomerilor care întrunesc cumulativ următoarele condiții:

a) nu realizează venituri la momentul stabilirii ajutorului de șomaj;

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 participă 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 ajutorul de șomaj se stabilește de către Guvern.

**Articolul 44. Termenele și condițiile de stabilire a ajutorului de șomaj**

(1) Persoanele care au încetat activitatea de muncă ca urmare a lichidării unității și reducerii statelor de personal și s-au înregistrat la subdiviziunea teritorială pînă la expirarea a 3 luni calendaristice de la data concedierii beneficiază de ajutorul de șomaj imediat după expirarea a 3 luni calendaristice de la data concedierii.

(2) În cazul în care persoanele indicate la alin. (1) s-au înregistrat la subdiviziunea teritorială după expirarea a 3 luni calendaristice de la data concedierii, precum și în cazul persoanelor care și-au pierdut locul de muncă din alte motive decît cele indicate la alin. (1), ajutorul de șomaj se acordă începînd cu a 8-a zi de la data înregistrării la subdiviziunea teritorială a statutului de șomer.

(3) Șomerilor beneficiari de indemnizație de îngrijire a

copilului, stabilită anterior înregistrării la subdiviziunea teritorială, li se acordă ajutorul de șomaj după expirarea perioadei în care beneficiază de indemnizația indicată.

**Articolul 45.** Quantumul ajutorului de șomaj

(1) Quantumul ajutorului de șomaj se stabilește în funcție de circumstanțele în care persoana a încetat activitatea de muncă, după cum urmează:

a) în cazul încetării activității de muncă ca urmare a lichidării sau încetării activității angajatorului, reducerii numărului sau a statelor de personal sau în cazul decesului, declarării decedat sau dispărut fără veste, prin hotărârea instanței de judecată, a angajatorului persoană fizică – 50% din venitul mediu lunar asigurat al persoanei realizat în ultimele 12 luni din ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării;

b) în cazul încetării activității de muncă în alte circumstanțe decît cele prevăzute la lit. a) – 40% din venitul mediu lunar asigurat al persoanei realizat în ultimele 12 luni din ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării.

(2) Quantumul lunar al ajutorului de șomaj nu poate depăși quantumul salariului mediu lunar pe economie pentru anul precedent.

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

(4) Quantumul ajutorului de șomaj pentru persoanele care s-au aflat în concediul pentru îngrijirea copilului se stabilește în baza venitulului asigurat al persoanei realizat înaintea începerii concediului de maternitate.

*[Art.45 al.(5) abrogat prin LP280 din 29.11.18, MO6-12/11.01.19 art.52; în vigoare 01.01.19]*

(6) Stabilirea quantumului și plata lunară a ajutorului de șomaj se realizează de către Casa Națională de Asigurări Sociale.

*[Art.45 al.(6) modificat prin LP280 din 29.11.18, MO6-12/11.01.19 art.52; în vigoare 01.01.19]*

(7) Agenția Națională asigură transmiterea, prin sistemul informațional, a informației cu privire la schimbările în statutul șomerului către Casa Națională de Asigurări Sociale.



*[Art.45 al.(7) modificat prin LP280 din 29.11.18, MO6-12/11.01.19 art.52; în vigoare 01.01.19]*

**Articolul 46.** Perioada de plată a ajutorului de șomaj

Perioada de plată a ajutorului 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 ajutor de șomaj sînt asigurați în sistemul public de asigurări sociale.

(2) Șomerii înregistrați la subdiviziunea teritorială sînt asigurați în sistemul asigurărilor obligatorii de asistență medicală.

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

**Articolul 48.** Suspendarea plății ajutorului de șomaj

(1) Suspendarea plății ajutorului de șomaj are loc:

a) pe perioada concediului medical;

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

c) după expirarea a 3 zile calendaristice de la data în care beneficiarul nu și-a îndeplinit obligația prevăzută la art. 20 alin. (4) lit. a);

d) pe perioada antrenării în măsuri active de ocupare a forței de muncă.

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

**Articolul 49.** Încetarea plății ajutorului de șomaj

Încetarea plății ajutorului de șomaj are loc în următoarele situații:

a) în cazul expirării perioadei stabilite de lege pentru acordarea ajutorului 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 hotărârii definitive a instanței de judecată;
- e) în cazul constatării uneia dintre circumstanțele care nu ar fi permis acordarea ajutorului de șomaj;
- f) în cazul nerespectării obligațiilor prevăzute la art. 20 alin. (4) lit. b), 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 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 ajutorului de șomaj

(1) Restabilirea plății ajutorului de șomaj după suspendarea dispusă în condițiile prevăzute la art. 48 se face la cerere, dar nu mai târziu de 30 de zile calendaristice de la data încetării situației care a condus la suspendare.

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

(3) Șomerii cărora li s-a suspendat plata ajutorului de șomaj în condițiile art. 48 alin. (1) lit. b) și d), după restabilirea plății, beneficiază de ajutor de șomaj în cuantum și perioada stabilite inițial.

(4) Persoana poate beneficia din nou de ajutor de șomaj cu condiția că a realizat un stagiul de cotizare de cel puțin 12 luni după încetarea plății ajutorului 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.

(2) Cheltuielile aferente plății ajutorului 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 sănătății, muncii și protecției sociale.

## **Capitolul VII**

### **EMIGRAREA ÎN SCOP DE MUNCĂ A CETĂȚENILOR REPUBLICII MOLDOVA**

**Articolul 53.** Modul de angajare provizorie în câmpul muncii în străinătate

a cetățenilor Republicii Moldova

Angajarea provizorie în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova se face:

a) în mod individual, în baza unui contract individual de muncă încheiat cu beneficiarul solicitant înainte de ieșire din Republica Moldova;

b) prin intermediul agențiilor private;

c) în conformitate cu prevederile tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte.

**Articolul 54.** Condițiile de angajare provizorie în câmpul muncii în străinătate

a cetățenilor Republicii Moldova în mod individual

În cazul în care cetățeanul Republicii Moldova se angajează provizoriu în câmpul muncii în străinătate în mod individual, în vederea asigurării protecției lui, acesta trebuie:

- a) să obțină un contract individual de muncă;
- b) să înregistreze contractul individual de muncă la Agenția Națională;
- c) să înregistreze contractul individual de muncă la Casa Națională de Asigurări Sociale și să achite contribuțiile de asigurări sociale;
- d) să prezinte Agenției Naționale, în modul stabilit de către Guvern, copia documentului de confirmare privind luarea la evidență a copiilor minori care rămân în țară, emis de către organul competent de protecție a copiilor din raionul/sectorul de domiciliu al părinților.

### **Articolul 55.** Angajarea prin intermediul agențiilor private

(1) Agențiile private își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile prezentei legi, ale legislației naționale cu privire la antreprenoriat și întreprinderi, cu privire la reglementarea activității de întreprinzător, la migrație și în conformitate cu normele internaționale ce reglementează activitatea acestora.

(2) Agenția privată își poate desfășura activitatea dacă dispune de licență pentru desfășurarea activității de recrutare și plasare a forței de muncă în țară și/sau peste hotare.

(3) Agenția privată nu acordă servicii de intermediere a muncii marinarilor și a minorilor.

(4) Pentru prestarea serviciilor sale, agenția privată nu are dreptul să încaseze de la persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, direct sau indirect, total sau parțial, niciun fel de onorarii sau alte plăți.

(5) În interesul persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, după consultarea partenerilor sociali, Guvernul, la propunerea Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, 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 către acestea.

(6) În cazul prevăzut la alin. (5), Republica Moldova prezintă în rapoartele sale, expediate Organizației Internaționale a Muncii, informația privind aceste excepții și indică motivele lor.

**Articolul 56.** Eliberarea licenței pentru activitatea legată de plasarea în

câmpul muncii a cetățenilor Republicii Moldova

în țară și/sau

în străinătate

(1) Licența pentru activitatea legată de plasarea în câmpul muncii a cetățenilor Republicii Moldova în țară și/sau în străinătate se eliberează de către organul de licențiere dacă agentul economic întrunește următoarele condiții:

a) directorul și colaboratorii agenției private sînt cetățeni cu domiciliul permanent pe teritoriul Republicii Moldova și dispun de diplomă de studii superioare de licență/diplomă de studii profesionale sau experiență de muncă în domeniul managementului resurselor umane, domeniul plasării în câmpul muncii, consultanței sau în alte domenii conexe;

b) directorul și colaboratorii agenției private nu au antecedente penale nestinse sau neanulate conform legislației în vigoare;

c) dispune de spațiu (încăperi cu destinație nelocativă) ușor accesibil pentru toate categoriile de cetățeni, mobilat corespunzător și dotat cu mijloace de telecomunicații (computer, telefon, fax);

d) a încheiat cu intermediarii/beneficiarii solicitanți din străinătate, persoane juridice sau fizice autorizate de către organul competent din străinătate acorduri de colaborare în care sînt stipulate oferte veridice de locuri de muncă și a coordonat cu aceștia proiectul contractului individual de muncă, întocmit în conformitate cu legislația țării de destinație și legislația Republicii Moldova;

e) a coordonat cu autoritatea competentă pentru ocuparea forței de muncă acordul de colaborare cu intermediarul/beneficiarul solicitant străin și proiectul contractului individual de muncă;

f) dispune de o bază de date veridice privind ofertele și solicitările de locuri de muncă în străinătate, condițiile de ocupare a acestor locuri, nivelul de calificare a candidaților ce urmează a fi selectați pentru încadrarea în muncă.

(2) Sînt considerate veridice ofertele de locuri de muncă prezentate de către angajatorul din străinătate care cuprind următoarele elemente cu caracter minimal:

a) condițiile de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare, durata și natura angajării;

b) funcția sa, calificarea profesională, salariul, durata timpului de muncă și de odihnă, achitarea orelor suplimentare de lucru, concediul de odihnă plătit, condițiile de muncă, măsurile de protecție și securitate a muncii;

c) acordarea de despăgubiri angajaților în cazul accidentelor de muncă și al bolilor profesionale;

d) condițiile de trai și de asigurare a hranei;

e) asigurarea îndeplinirii formalităților, asumarea cheltuielilor de transport;

f) fiscalitatea și alte contribuții care grevează veniturile angajaților.

(3) Agenția Națională examinează, în termen de pînă la 15 zile lucrătoare, acordurile de colaborare ale agenției private cu intermediarul/beneficiarul solicitant din străinătate, întocmite în conformitate cu cerințele stipulate în anexa nr. 2, și proiectele contractelor individuale de muncă.

**Articolul 57.** Suspendarea licenței pentru activitatea legată de plasarea în

cîmpul muncii a cetățenilor Republicii Moldova  
în țară și/sau

în străinătate

(1) Licența pentru activitatea legată de plasarea în cîmpul muncii a cetățenilor Republicii Moldova în țară și/sau în străinătate este suspendată, în condițiile Legii nr. 160/2011 privind reglementarea prin autorizare a activității de întreprinzător, în cazul în care titularul:

a) activează cu licență sau cu un alt document ce confirmă dreptul intermediarului/beneficiarului solicitant din străinătate de intermediere sau angajare a străinilor avînd termenul de valabilitate expirat;

b) în 6 luni de activitate nu a înregistrat contracte individuale de muncă la Agenția Națională, cu excepția situației în care se constată că agenția privată nu a încheiat contracte;

c) nu prezintă la timp Agenției Naționale dările de seamă statistice în forma stabilită;

d) oferă cetățenilor care solicită angajarea în cîmpul muncii informații neveridice și inautentice despre posibilitatea de angajare, despre condițiile contractului individual de muncă,

despre condițiile de muncă și de remunerare, despre condițiile climaterice și de trai din țara de destinație;

e) nu repară prejudiciile cauzate solicitantului locului de muncă ca urmare a încălcării procedurii de mediere a unui loc de muncă;

f) în alte cazuri prevăzute de Legea nr. 160/2011 privind reglementarea prin autorizare a activității de întreprinzător.

(2) Licența poate fi suspendată la dorința titularului în cazul în care acesta se află în imposibilitatea de a activa.

**Articolul 58.** Retragerea licenței pentru activitatea legată de plasarea în

câmpul muncii a cetățenilor Republicii Moldova  
în țară și/sau

în străinătate

(1) Licența pentru activitatea legată de plasarea în câmpul muncii a cetățenilor Republicii Moldova în țară și/sau în străinătate se retrage în condițiile Legii nr. 160/2011 privind reglementarea prin autorizare a activității de întreprinzător, precum și în cazul în care:

a) instanța de judecată a stabilit că titularul de licență a fost implicat în traficul de ființe umane;

b) titularul de licență prestează servicii de selectare și plasare a forței de muncă în străinătate în baza licenței sau acordului de colaborare cu un alt intermediar/beneficiar solicitant din străinătate care nu este indicat în licență;

c) titularul de licență organizează angajarea în câmpul muncii în străinătate fără acorduri de colaborare cu intermediarul/beneficiarul solicitant din străinătate;

d) titularul de licență prestează servicii de angajare în câmpul muncii în străinătate fără încheierea unor contracte individuale de muncă între lucrătorii emigranți și beneficiarul solicitant din străinătate;

e) titularul de licență face, direct sau indirect, publicitate falsă locurilor de muncă în străinătate;

f) titularul de licență oferă servicii de mediere a muncii la o altă adresă decât cea indicată în licență;

g) titularul de licență nu a intervenit pentru soluționarea litigiilor apărute între beneficiarul solicitant din străinătate și

cetățeanul Republicii Moldova;

h) una dintre situațiile prevăzute la art. 57 alin. (1) se repetă.

(2) Titularul licenței retrase are dreptul să solicite eliberarea unei noi licențe pentru activitatea legată de plasarea în câmpul muncii în țară și/sau în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova numai după expirarea termenului de 3 ani de la data retragerii, cu excepția cazului prevăzut la alin. (1) lit. a).

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

#### **Articolul 59.** Controlul activității agenției private

(1) Controlul activității agențiilor private se efectuează în conformitate cu Legea nr. 131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător.

(2) Agenția privată care nu dispune de licență, dar care desfășoară activități legate de plasarea în câmpul muncii în țară și/sau în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova, inclusiv activități de creare a unei baze de date, de publicare a anunțurilor, de difuzare a informației cu privire la beneficiarii și intermediarii solicitanți din străinătate, poartă răspundere conform legislației în vigoare.

#### **Articolul 60.** Evidența lucrătorilor emigranți

(1) Agenția Națională va înregistra contractele individuale de muncă încheiate între beneficiarii solicitanți din străinătate și cetățenii Republicii Moldova în cazul angajării individuale.

(2) Agențiile private vor înregistra la Agenția Națională contractele individuale de muncă încheiate între beneficiarii solicitanți din străinătate și cetățenii Republicii Moldova pînă la ieșirea din țară a lucrătorilor emigranți.

(3) Înregistrarea datelor cetățenilor care solicită un loc de muncă în străinătate, precum și a contractelor individuale de muncă sau a altor date, nu impune achitarea unor taxe sau plăți.

(4) Datele personale ale lucrătorilor emigranți nu pot fi utilizate în alte scopuri decît pentru plasarea în câmpul muncii în străinătate. Colectarea, selectarea, păstrarea, difuzarea sau orice altă utilizare a datelor cu privire la lucrătorii emigranți este considerată confidențială și aceste date se protejează conform legislației în vigoare.



## **Articolul 61. Drepturile și obligațiile agenției private**

(1) Agenția privată care desfășoară activitatea de plasare în câmpul muncii în țară și/sau în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova are dreptul:

a) să desfășoare activitatea de plasare în câmpul muncii în țară și/sau în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova conform legislației în vigoare;

b) să contribuie la încheierea contractelor individuale de muncă sau să încheie contracte individuale de muncă cu cetățenii care solicită angajarea în câmpul muncii în străinătate în baza procurii beneficiarului solicitant din străinătate, legalizată conform legislației în vigoare;

c) să presteze servicii de mediere a muncii prin coordonarea cererii cu oferta locurilor de muncă;

d) să creeze și să gestioneze propria bază de date privind oferta locurilor de muncă, calificarea solicitanților și să publice informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora;

e) să creeze asociații profesionale conform legislației în vigoare.

(2) Agenția privată care desfășoară activitatea de plasare în câmpul muncii în țară și/sau în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova este obligată:

a) să obțină licență pentru activitatea legată de plasarea în câmpul muncii a cetățenilor Republicii Moldova în țară și/sau în străinătate și să respecte condițiile de licențiere și legislația în vigoare;

b) să încheie acord de colaborare cu intermediarul/beneficiarul solicitant din străinătate în baza licenței sau a altui document ce confirmă dreptul de intermediere sau angajare, eliberate partenerului respectiv de către organele competente ale țării de destinație;

c) să țină sub control îndeplinirea clauzelor contractului individual de muncă, încheiat între cetățeanul Republicii Moldova și beneficiarul solicitant din străinătate, solicitant din țara de destinație, și să intervină pentru soluționarea litigiilor apărute;

d) să acorde gratuit persoanei aflate în căutarea unui loc de

muncă în străinătate informația completă și veridică privind posibilitatea de angajare în străinătate, condițiile contractului individual de muncă, condițiile climaterice și de trai, cultura țării de destinație;

e) să încheie cu persoana aflată în căutarea unui loc de muncă în străinătate un contract de prestare a serviciilor de intermediere a angajării în câmpul muncii în străinătate;

f) să înmâneze lucrătorului emigrant contractul individual de muncă, întocmit în corespundere cu cerințele stipulate în anexa nr. 1, pînă la ieșirea acestuia de pe teritoriul țării, dacă contractul respectiv este încheiat în Republica Moldova;

g) să comunice lucrătorului emigrant datele intermediarului/beneficiarului solicitant din străinătate;

h) să înregistreze la Agenția Națională contractele individuale de muncă/proiectele contractelor individuale de muncă;

i) să prezinte trimestrial Agenției Naționale dări de seamă privind persoanele intermediare și angajate în străinătate, conform modelului stabilit;

j) să prezinte organului de licențiere noile acorduri de colaborare cu intermediarii/beneficiarii solicitanți din străinătate, însoțite de copiile licențelor sau ale altor documente ce confirmă dreptul intermediarului/beneficiarului solicitant din străinătate pentru activitatea de intermediere sau de angajare a străinilor, legalizate conform legislației Republicii Moldova și a țării de destinație, precum și proiectele contractelor individuale de muncă;

k) să creeze și să gestioneze propria bază de date prin înregistrarea tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în străinătate, a locurilor de muncă vacante, a lucrătorilor emigranți angajați prin intermediul agenției private, precum și a termenului de valabilitate a contractului individual de muncă.

## **Articolul 62.** Drepturile și obligațiile lucrătorului emigrant

(1) Cetățenii Republicii Moldova aflați în căutarea unui loc de muncă provizoriu în străinătate se bucură de drepturile consfințite de Constituția Republicii Moldova, legislația în vigoare și tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte.

(2) În condițiile prezentei legi, lucrătorul emigrant are dreptul:

a) să-și stabilească locul provizoriu de muncă în afara hotarelor țării conform legislației în vigoare a Republicii Moldova și legislației țării de destinație;

b) să fie informat adecvat despre natura locului de muncă, calificarea cerută, condițiile de muncă și de trai (inclusiv costul vieții), salarizarea, securitatea socială, locuința, transferul economiilor, precum și despre reținerile din salariu pentru impozite și alte plăți;

c) să-și apere drepturile și interesele în instanțele judecătorești ale țării de destinație și să fie protejat de stat prin intermediul misiunilor diplomatice și oficiilor consulare ale Republicii Moldova;

d) să aibă acces la informația privind oportunitățile de angajare;

e) să beneficieze de alte drepturi prevăzute de legislația în vigoare.

(3) În condițiile prezentei legi, lucrătorul emigrant este obligat:

a) să respecte legislația țării de destinație și regulamentul intern al beneficiarului solicitant din străinătate;

b) să respecte clauzele contractului individual de muncă;

c) să nu depășească termenul legal de ședere pe teritoriul țării de destinație;

d) să prezinte Agenției Naționale copia documentului de confirmare privind luarea la evidență a copiilor minori care rămân în țară, emis de organul competent de protecție a copiilor din raionul/sectorul de domiciliu al părinților.

### **Articolul 63.** Restricții privind emigrarea în scop de muncă

(1) Cetățenii Republicii Moldova au restricții de emigrare în scop de muncă în următoarele situații:

a) sînt trași la răspundere penală sau se află sub urmărire penală, în baza unei hotărîri a instanței judecătorești;

b) au obligații patrimoniale față de stat sau față de unele persoane fizice și/sau juridice, în baza unei hotărîri a instanței judecătorești;

c) nu au prezentat copia documentului de confirmare privind luarea la evidență a copiilor minori care rămân în țară, emis de organul competent de protecție a copiilor din raionul/sectorul de

domiciliu al părinților;

d) în alte cazuri prevăzute de legislație.

(2) Agenția privată va anunța solicitantul unui loc de muncă în străinătate cu privire la restricțiile prevăzute la alin. (1) pînă la negocierea în vederea încheierii contractului individual de muncă.

## 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 componenta 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.

**CANDU****Nr. 105. Chişinău, 14 iunie 2018.**

Anexa nr. 1

**Clauze minime  
ale contractului individual de muncă****Contractul individual de muncă va conţine următoarele:****1. Compartimentul „Date generale”:**

a) data și locul de încheiere a contractului individual de muncă, data de la care contractul urmează să își producă efectele;

b) date referitoare la beneficiarul solicitant din străinătate (denumirea și adresa juridică a întreprinderii, numărul și data înregistrării, denumirea organului de stat care a autorizat/licențiat beneficiarul solicitant, numele și funcția persoanei responsabile);

c) date referitoare la lucrător (numele și prenumele, data și locul nașterii, cetățenia și domiciliul permanent, starea familială, numărul pașaportului, studiile, profesia pentru care se angajează, domeniul de activitate).

**2. Compartimentul „Obligațiile beneficiarului solicitant din străinătate”:**

a) retribuirea lucrătorului și echivalentul acesteia într-o unitate convențională; termenele și modul de plată a salariului pentru munca prestată în orele de program (8 ore pe zi) și, după caz, pentru munca prestată peste orele de program, pe timp de noapte sau în condiții nefavorabile; compensația pentru munca prestată în zilele de odihnă și de sărbătoare;

b) concediul anual plătit, alte suplimente și indemnizații prevăzute de legislație;

c) modul de achitare a cheltuielilor de drum din țara de origine în țara de destinație;

d) asigurarea cu locuință corespunzătoare normelor sanitare, condițiile de alimentare;

e) asigurarea medicală (durata, cine o achită și pe teritoriul cărei țări);

f) asigurarea contra accidentelor de muncă, compensarea

daunelor și prejudiciilor cauzate ca urmare a accidentelor de muncă, transportul accidentatului sau al defunctului în țara de origine, cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de îmbolnăvire profesională, întocmirea și expedierea actelor corespunzătoare la misiunile diplomatice și oficiile consulare acreditate ale țării de origine.

**3. Compartimentul „Obligațiile lucrătorului”:**

- a) respectarea legislației țării de destinație;
- b) respectarea regulamentului de ordine interioară a muncii, a modului stabilit de păstrare a valorilor materiale și a documentelor;
- c) respectarea disciplinei de muncă, a regulilor de protecție a muncii și a disciplinei tehnologice;
- d) îndeplinirea dispozițiilor beneficiarului solicitant ce țin de activitatea de muncă;
- e) păstrarea secretelor tehnologice și comerciale în măsura prescrisă de legislația țării de destinație;
- f) răspunderea materială pentru pagubele pricinuite beneficiarului solicitant.

**4. Compartimentul „Condiții generale”:**

- a) condițiile de prelungire sau desfacere a contractului individual de muncă înainte de expirarea termenului lui de valabilitate;
- b) modalitatea de transfer al mijloacelor financiare câștigate;
- c) responsabilitatea părților pentru nerespectarea clauzelor din contractul individual de muncă, modul de soluționare a litigiilor;
- d) impozitarea și mărimea reținerilor din salariu;
- e) termenul de valabilitate a contractului individual de muncă, începutul și încetarea raporturilor de muncă.

Anexa nr. 2

**Clauze minime ale acordului de colaborare  
dintre intermediarul/beneficiarul solicitant străin și agenția  
privată de ocupare a forței de muncă privind plasarea în  
câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii  
Moldova**

Acordul de colaborare privind plasarea în câmpul muncii în străinătate a cetățenilor Republicii Moldova va conține

următoarele:

**1. Date generale:**

a) data și locul încheierii acordului de colaborare, data de la care acordul urmează să își producă efectele;

b) date referitoare la intermediarul/beneficiarul solicitant din străinătate (denumirea și adresa juridică a întreprinderii, numărul și data înregistrării, denumirea organului de stat care a autorizat/licențiat beneficiarul solicitant din străinătate, numele și funcția persoanei responsabile);

c) date referitoare la agenția privată de ocupare a forței de muncă din Republica Moldova (denumirea și adresa juridică a agentului economic, numărul și data înregistrării, iar în cazul când acesta este titular de licență – numărul și data eliberării licenței, numele și funcția persoanei responsabile).

**2. Obiectul acordului.**

**3. Oferta locurilor de muncă:**

a) numărul estimativ al locurilor de muncă conform specialităților solicitate;

b) condițiile de angajare, de încetare a activității de muncă, durata și natura angajării;

c) funcția, specialitatea sau profesia potrivit căreia va fi prestată munca, salariul, durata timpului de muncă și de odihnă, concediul de odihnă plătit, condițiile de muncă.

**4. Drepturile și obligațiile agenției private de ocupare a forței de muncă (în contextul prezentei legi).**

**5. Obligațiile intermediarului/beneficiarului solicitant din străinătate:**

a) respectarea cerințelor de securitate și de sănătate în muncă stabilite în țara-gazdă pentru genul de muncă prestat, asigurarea medicală a lucrătorului emigrant (durata, modul de achitare);

b) procedura de compensare a daunelor survenite în urma traumelor, leziunilor corporale, bolilor profesionale sau a altor daune cauzate sănătății lucrătorului emigrant;

c) achitarea de către beneficiarul solicitant din străinătate a compensațiilor prevăzute de legislația statului beneficiarului solicitant din străinătate în cazul decesului lucrătorului emigrant din vina beneficiarului solicitant din străinătate;

d) responsabilitatea beneficiarului solicitant din străinătate în

organizarea transportării lucrătorului emigrant decedat și suportarea de către beneficiarul solicitant din străinătate a tuturor cheltuielilor legate de transportare;

e) informarea misiunii diplomatice sau a oficiului consular al Republicii Moldova despre decesul lucrătorului emigrant.

**6.** Responsabilitatea părților pentru nerespectarea clauzelor acordului de colaborare, modul de soluționare a litigiilor.

**7.** Termenul de valabilitate a acordului de colaborare, condițiile de prelungire sau de desfacere înainte de termen a acestuia.