

GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÂRE nr. _____

din _____ 2026

cu privire la aprobarea Regulamentului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare

În temeiul Legii nr. 112/2014 pentru ratificarea Acordului de Asociere între Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei și statele membre ale acestora, pe de altă parte (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr.185-199, art. 442), art. 6 lit. h) din Legea nr. 136/2017 cu privire la Guvern (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 252, art. 412), cu modificările ulterioare, Guvernul

HOTĂRĂȘTE:

Prezenta hotărâre transpune Directiva 2014/112/UE a Consiliului din 19 decembrie 2014 de punere în aplicare a Acordului european privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare, încheiat de „European Barge Union” (Uniunea Europeană a Navigației Interioare) (EBU), „European Skippers Organisation” (Uniunea Europeană a Marinarilor Fluviali) (ESO) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF), CELEX:32014L0112, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 367, 23.12.2014.

1. Se aprobă Regulamentul privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare (se anexează).

2. Controlul asupra executării prezentei hotărâri se pune în sarcina Ministerului Infrastructurii și Dezvoltării Regionale și Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

PRIM-MINISTRU

Alexandru MUNTEANU

Contrasemnează:

Viceprim-ministru,
ministrul infrastructurii și dezvoltării regionale

Vladimir BOLEA

Ministrul Sănătății

Emil CEBAN

Ministrul Muncii și Protecției Sociale

Natalia PLUGARU

REGULAMENT
privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul
pe căi navigabile interioare

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Regulamentul privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare (în continuare - *Regulament*) stabilește aspectele referitoare la organizarea timpului de lucru în domeniul transportului pe căi navigabile interioare pentru personalul înscris în lista de echipaj al navei.

2. Regulamentul stabilește organizarea timpului de lucru aplicabil lucrătorilor mobili care își desfășoară activitatea ca membri ai personalului navigant sau care au altă funcție (personal de bord), la bordul unei nave exploatată în sectorul transportului comercial pe căi navigabile interioare de către o societate sau sucursala care are sediul social stabilit pe teritoriul Republicii Moldova.

3. Agenții economici din sectorul transportului pe căi navigabile interioare nu sunt considerați lucrători, chiar dacă aceștia au statutul de lucrători în cadrul propriei întreprinderi.

4. Operatorii, cu drept de folosință (proprietate sau închiriere) a navelor de transport de mărfuri și persoane pe căile navigabile interioare, trebuie să urmărească aplicarea prevederilor prezentului Regulament.

5. Lucrătorii mobili angajați la bordul unei nave purtând pavilionul Republicii Moldova în afara sectorului transportului pe căi navigabile interioare și ale căror condiții de lucru constituie obiectul unor contracte colective și, respectiv, al unor alte acorduri salariale încheiate între organizațiile angajatorilor și cele ale lucrătorilor, pot fi incluși în domeniul de aplicare al Regulamentului, după consultarea și cu acordul organizațiilor angajatorilor și ale lucrătorilor, dacă dispozițiile prezentului Regulament sunt mai favorabile pentru lucrători.

6. În sensul prezentului Regulament, se aplică următoarele definiții:

6.1. *navă* - o navă de navigație interioară sau un mijloc de transport plutitor;

6.2. *navă de pasageri* - o navă construită pentru a transporta mai mult de 12 pasageri, amenajată pentru excursii zilnice sau prevăzută cu cabine;

6.3. *timpul de muncă* - timpul în care un membru al echipajului, pentru motive de serviciu, este la dispoziția conducătorului de navă sau ale reprezentantului acestuia;

6.4. *timp de repaus* - perioada în care un membru al echipajului nu este de serviciu și este în repaus la locul lui de odihnă, atunci când nava se deplasează, staționează sau este acostată. Aceasta nu include pauzele scurte de până la 15 minute;

6.5. *zi de repaus* - o zi de odihnă neîntreruptă de 24 de ore, pe care lucrătorul o petrece într-un loc liber ales;

6.6. *agent economic din sectorul transportului pe căi navigabile interioare* - orice persoană care exploatează, pe cont propriu, navele aflate în proprietate sau închiriate, în scopuri comerciale în sectorul transportului pe căi navigabile interioare, denumit în continuare operator;

6.7. *orarul de lucru* - planificarea zilelor de lucru și a zilelor libere adusă lucrătorului la cunoștință în prealabil de către angajator;

6.8. *timp de noapte* - perioada dintre ora 22:00 și ora 6:00;

6.9. *lucrător pe timp de noapte* este:

6.9.1. orice lucrător care, pe timpul nopții, lucrează în mod normal cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic;

6.10. *lucrător în schimburi* - orice lucrător al cărui program de lucru se desfășoară în schimburi;

6.11. *personal de bord* - toți angajații aflați la bordul unei nave de pasageri care nu sunt membrii ai echipajului de siguranță;

6.12. *lucrător mobil* - orice lucrător care, ca membru al personalului navigant, este angajat în serviciul unui operator de transport de pasageri sau de marfă pe căile navigabile interioare; și termenul de „lucrători” din prezentul acord trebuie să fie interpretat în consecință;

6.13. *sezon* - o perioadă de timp care nu depășește 9 luni consecutive într-un interval de 12 luni, în cursul căreia, datorită unor factori externi, precum condițiile meteorologice sau cererea turistică, desfășurarea anumitor activități este legată de o anumită perioadă a anului;

6.14. *serviciul la bord* - serviciul permanent în care o parte din echipaj asigură fără întrerupere, în timpul zilei sau al nopții, siguranța navigației, a personalului sau al mărfii.

CAPITOLUL II. TIMPUL DE LUCRU ȘI PERIOADE DE REPAUS

7. Fără a aduce atingere dispozițiilor din pct.12-pct.13, stabilirea timpului de lucru se face în general pe baza unei zile de opt ore.

8. Timpul de lucru poate fi prelungit conform pct.12-pct.13, dacă, într-un interval de 12 luni (perioada de referință), nu se depășesc, în medie, 48 de ore pe săptămână.

9. Timpul de lucru maxim în perioada de referință este de 2 304 de ore (baza calculului: 52 de săptămâni minus 4 săptămâni de concediu minim, înmulțit cu 48 de ore). Perioadele de concediu anual plătit, precum și perioadele de concediu medical nu sunt incluse sau sunt neutre la calcularea mediei. Timpul de repaus rezultat din sărbătorile legale trebuie, de asemenea, dedus.

10. În cazul raporturilor de muncă a căror durată este mai mică decât timpul de referință, timpul de lucru maxim admisibil este stabilit prin calcul pro-rata-temporis.

11. La bordul remorcherelor și la bordul navelor cu propulsie care nu părăsesc portul sau rada portului, fiecare oră de prezență la bord, aflat la dispoziția conducătorului de navă, este considerată ca o oră de muncă efectivă.

12. Timpul de lucru nu va depăși:

12.1. 14 ore în orice perioadă de 24 de ore precum; și

12.2. 84 de ore în orice interval de 7 zile.

13. În cazul în care, în urma orarului de lucru, rezultă un număr mai mare de zile de lucru decât de zile de repaus, se interzice depășirea unui timp de lucru săptămânal mediu de 72 de ore într-un interval de patru luni.

14. Numărul de zile de lucru consecutive se ridică la maxim 31.

15. În cazul în care, conform orarului de lucru, rezultă maximum același număr de zile de lucru în raport cu zilele de repaus, imediat după zilele de lucru consecutive efectuate se va acorda același număr de zile de repaus consecutive. Se permit excepții de la numărul de zile de repaus consecutive care trebuie acordate imediat, în următoarele condiții:

15.1. numărul maxim de 31 de zile de lucru consecutive nu va fi depășit; și

15.2. numărul minim de zile de repaus consecutive indicat la punctele 16.1., 16.2. sau 16.3. se acordă imediat după zilele de lucru consecutive corespunzătoare; și

15.3. perioada de zile de lucru prelungită sau înlocuită va fi compensată în cursul perioadei de referință.

16. În cazul în care, conform orarului de lucru, rezultă un număr mai mare de zile de lucru decât de zile de repaus, numărul minim de zile de repaus consecutive acordate imediat după zilele de lucru consecutive efectuate se determină după cum urmează:

16.1. 1-10 zile de lucru consecutive: câte 0,2 zile de repaus pentru fiecare zi de lucru consecutivă (de exemplu: 10 zile de lucru consecutive = 2 zile de repaus);

16.2. 11-20 de zile de lucru consecutive: câte 0,3 zile de repaus pentru fiecare zi de lucru consecutivă (de exemplu: 20 zile de lucru consecutive = 5 zile de repaus);

16.3. 21-31 de zile de lucru consecutive: câte 0,4 zile de repaus pentru fiecare zi de lucru consecutivă (de exemplu: 31 de zile de lucru consecutive = 9,4 zile de repaus).

Zilele libere parțiale sunt adunate, în acest calcul, cu numărul minim de zile de repaus consecutive și pot fi acordate numai sub formă de zile întregi.

17. Prin derogare de la pct.12-pct.16 ale prezentului Regulament, dispozițiile următoare pot fi aplicate tuturor lucrătorilor sezonieri care lucrează la bordul unei nave de pasageri:

17.1. Timpul de lucru nu va depăși:

17.1.1. 12 ore în orice perioadă de 24 de ore precum; și

17.1.2. 72 de ore în orice interval de 7 zile.

17.2. Lucrătorul beneficiază de 0,2 zile de repaus pentru fiecare zi de lucru. Pentru fiecare perioadă de 31 de zile trebuie acordate efectiv minimum două zile de repaus. Restul zilelor de repaus sunt acordate conform acordului părților interesate.

17.3. Ținând cont de prevederile pct.17.2. și de prevederile pct.10, acordarea zilelor de repaus, precum și respectarea duratei medii de lucru săptămânale de 48 de ore specificată la pct.7-pct.11, trebuie asigurate conform contractelor colective sau acordurilor între partenerii sociali sau, în lipsa unor astfel de acorduri, conform legislațiilor naționale.

18. Lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus regulate, suficient de lungi și continue, a căror durată este exprimată în unități de timp, pentru a garanta că aceștia, nu constituie un pericol pentru ei, colegii lor sau a altor persoane și nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt din cauza suprasolicitării sau a unui ritm de lucru neregulat.

Perioadele de repaus nu vor fi mai mici de:

18.1. 10 ore în fiecare interval de 24 de ore, dintre care minimum 6 ore fără întrerupere; și

18.2. 84 de ore în orice interval de 7 zile.

19. Orice lucrător care efectuează mai mult de șase ore de lucru zilnic are dreptul la o perioadă de pauză. Detaliile, în special durata și premisele acordării acestui timp de pauză, sunt stabilite prin contracte colective sau convenții încheiate între partenerii sociali sau, în absența unor astfel de convenții, prin legislația națională.

20. Pe baza unei ture de noapte de șapte ore, timpul de lucru maxim săptămânal pe timp de noapte este de 42 de ore pentru fiecare perioadă de șapte zile.

21. Fiecare lucrător are dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit de patru săptămâni, respectiv o cotă corespunzătoare pentru o perioadă de lucru mai mică de un an, conform condițiilor de solicitare și acordare prevăzute în legislația națională.

22. Aranjarea zilelor de lucru și a zilelor de odihnă, astfel cum sunt prevăzute în lista de serviciu, include perioade de concediu anual plătit și perioade de odihnă datorate sărbătorilor legale.

Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.

23. Pentru lucrătorii în vârstă de mai puțin de 18 ani, se aplică legislația privind protecția minorilor la locul de muncă.

CAPITOLUL II. VERIFICĂRI

24. Pentru a permite supravegherea respectării dispozițiilor specificate menționate în pct.7-pct.18, pct.20-pct.23 și pct.29-pct.31 se consemnează zilnic într-un jurnal orele de lucru și de repaus ale fiecărui lucrător.

25. Jurnalul se păstrează la bord cel puțin până la sfârșitul perioadei de referință.

26. Consemnările sunt verificate și confirmate de către operator sau de reprezentantul acestuia împreună cu angajatul în cauză într-un interval de timp adecvat (cel târziu până la sfârșitul lunii următoare).

27. Informațiile minime cuprind:

27.1. denumirea navei;

27.2. numele lucrătorului;

27.3. numele conducătorului de navă responsabil;

27.4. data;

27.5. zi de lucru sau de repaus;

27.6. începutul și sfârșitul perioadelor zilnice de lucru sau de repaus.

28. Lucrătorului i se înmânează o copie a consemnărilor confirmate care îl vizează. Lucrătorul trebuie să păstreze această copie timp de un an.

29. Conducătorul de navă sau reprezentantul acestuia are dreptul să ceară unui membru al echipajului să efectueze oricâte ore de lucru sunt necesare pentru siguranța imediată a navei, a persoanelor aflate la bord, a încărcăturii sau în scopul ajutorării altor nave sau persoane aflate în pericol.

30. În conformitate cu pct.29, conducătorul de navă sau reprezentantul acestuia are dreptul să ceară unui lucrător să efectueze în orice moment orele de lucru necesare, până când se restabilește situația normală.

31. De îndată ce este practic posibil, după restabilirea situației normale, conducătorul sau reprezentantul acestuia se asigură că toți lucrătorii care au efectuat o activitate într-o perioadă programată pentru repaus beneficiază de o perioadă de repaus corespunzătoare.

32. Toți lucrătorii au dreptul la un control medical anual gratuit. Cu ocazia controalelor medicale, trebuie acordată o atenție specială simptomelor sau condițiilor care pot fi rezultatul muncii la bord cu timp minim de repaus cotidian și/sau număr minim de zile de repaus acordate în conformitate cu pct.14-pct.17

33. Lucrătorii pe timp noapte care au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu munca de noapte trebuie transferați, îndată ce acest lucru este posibil, la munca de zi pentru care sunt calificați.

34. Controlul medical gratuit trebuie să respecte principiul secretului medical.

35. Controlul medical gratuit poate fi efectuat în cadrul sistemului național de sănătate.

36. Lucrătorii de noapte și cei care lucrează în schimburi trebuie să beneficieze de un nivel de protecție în materie de siguranță și de sănătate adaptat naturii muncii lor.

37. Serviciile sau mijloacele corespunzătoare de protecție și sănătate destinate siguranței și protecției sănătății lucrătorilor de noapte și în schimburi trebuie să fie echivalente cu cele destinate celorlalți lucrători și disponibile oricând.

38. Operatorul care preconizează să organizeze munca în conformitate cu un anumit ritm trebuie să țină cont de principiul general al adaptării muncii la lucrător, în special în vederea reducerii muncii monotone și a muncii într-un ritm determinat de mașini, în funcție de tipul de activitate și de cerințele de securitate și protecție a sănătății, în special în privința pauzelor pe parcursul timpului de lucru.

Notă de Fundamentare
la proiectul de Hotărâre de Guvern cu privire la aprobarea Regulamentului privind
anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare

1. Numele autorului și, dacă este cazul, al participanților implicați în elaborarea proiectului de act normativ
Proiectul Hotărârii de Guvern cu privire la aprobarea Regulamentului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare a fost elaborat de Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (MIRD).
2. Condițiile care au impus elaborarea proiectului de act normativ
2.1. Temeiul juridic sau, după caz, sursa proiectului de act normativ
<p>Elaborarea proiectului de Hotărâre de Guvern se bazează pe:</p> <ul style="list-style-type: none">• Legea nr. 112/2014 pentru ratificarea Acordului de Asociere dintre Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice și statele membre ale acestora, pe de altă parte (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr. 185-199, art. 442),• Art. 6 lit. h) din Legea nr. 136/2017 cu privire la Guvern (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 252, art. 412), cu modificările ulterioare, Guvernul prevede <p>Proiectul este elaborat în conformitate cu prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova, în special art.4, care stabilește că raporturile de muncă pot fi reglementate, inclusiv, prin hotărâri de Guvern și art. 294 care stabilește că <i>durata, particularitățile regimului de muncă și de odihnă pentru anumite categorii de salariați a căror muncă este legată nemijlocit de circulația mijloacelor de transport sunt stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, precum și de acordurile internaționale la care Republica Moldova este parte.</i></p> <p>Elaborarea prezentului proiect reprezintă o acțiune în direcția îndeplinirii angajamentelor asumate de Republica Moldova prin Acordul de Asociere cu Uniunea Europeană, ratificat prin Legea nr. 112/2014, precum și pentru implementarea acțiunii 9 din Anexa A, Clusterul III al Programul național de aderarea Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025–2029, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 306/2025, în cadrul politicii de transport.</p> <p>Acest proiect asigură transpunerea Directivei 2014/112/UE a Consiliului din 19 decembrie 2014 de punere în aplicare a Acordului european privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare, încheiat de Uniunea Europeană a Barjelor (UER), Organizația Europeană a Comandanților de Nave (ESO) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF).</p> <p>Directiva 2014/112/UE a Consiliului stabilește cerințe minime obligatorii pentru organizarea timpului de lucru, în special pentru lucrătorii mobili din sectorul transportului pe căi navigabile interioare. Scopul său principal este de a asigura sănătatea și securitatea membrilor echipajului prin stabilirea unor limite clare privind numărul maxim de ore de lucru și prin definirea unor perioade minime de odihnă obligatorii.</p> <p>Având în vedere că transportul pe căi navigabile interioare implică condiții de muncă specifice, cum ar fi șederile prelungite la bord și necesitatea menținerii siguranței navigației, introducerea unor reguli specifice prin prezenta Hotărâre de Guvern constituie un mecanism de reglementare adecvat. Acest proiect de Hotărâre nu servește ca un înlocuitor pentru prevederile legale generale, ci mai degrabă ca o completare și o specificare necesară. Obiectivul său este de a adapta principiile generale ale protecției lucrătorilor la contextul unic al transportului pe căi navigabile interioare, umplând efectiv lacuna normativă privind acele aspecte ale muncii care</p>

diferă fundamental de angajarea standard la țarm. Adoptarea acestui act permite transpunerea directă și precisă a standardelor europene în sistemul național, asigurând în același timp respectarea deplină a cadrului juridic existent al Republicii Moldova.

2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care necesită intervenție, inclusiv cadrul normativ aplicabil și deficiențele/lacunele normative

Cadrul național de reglementare actual privind organizarea muncii este asigurat prin Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003. Deși Codul Muncii stabilește standardele de bază pentru orele de lucru, perioadele de odihnă și concediul de odihnă anual, acesta nu ia în considerare specificitățile operaționale unice ale transportului pe căi navigabile interioare. Mai exact, regimul general nu recunoaște necesitatea prezenței continue la bord și nici nu oferă un cadru legal pentru interdependența dintre siguranța navigației și ciclurile de odihnă specializate, care sunt dictate de cerințele tehnice ale navei și de natura specifică a transportului pe căi navigabile interioare și a ciclurilor sale operaționale.

Codul Muncii deși stabilește standarde fundamentale pentru forța de muncă în general, nu abordează următoarele specificități operaționale ale sectorului transportului pe căi navigabile interioare:

- Prezența continuă la bord: Spre deosebire de locurile de muncă standard la bordul navelor terestre, lucrătorii mobili din acest sector locuiesc și lucrează adesea pe navă pentru perioade lungi de timp. Dispozițiile generale ale Codului Muncii nu oferă cadrul juridic necesar pentru cicluri pe termen lung, cum ar fi cele 31 de zile lucrătoare consecutive necesare pentru operațiuni eficiente și continue pe căile navigabile interioare.
- Cicluri atipice de muncă-odihnă: Cerințele rigide privind odihna săptămânală stabilite în Codul Muncii sunt incompatibile cu natura navigației. În acest sector, zilele de odihnă trebuie acumulate și acordate în blocuri după o perioadă de serviciu la bord, un mecanism care în prezent nu este recunoscut de normele generale de muncă.
- Intensitate fluctuantă și sezonitate: Codul Muncii nu oferă flexibilitatea specializată necesară pentru munca sezonieră, în special în sectorul transportului de pasageri. Modelele de lucru în aceste activități sunt puternic dictate de factori externi, cum ar fi condițiile meteorologice și cererea turistică, necesitând derogări specifice pe care legea generală nu le prevede.
- Lipsa unui pontaj specializat: Standardele generale de muncă nu impun utilizarea unui jurnal zilnic pentru înregistrarea atât a orelor de lucru, cât și a celor de odihnă. Un astfel de instrument este esențial în acest sector pentru a verifica conformitatea într-un mediu mobil și pentru a asigura acuratețea datelor înregistrate atât pentru angajatori, cât și pentru angajați.
- Cadru inadecvat pentru gestionarea situațiilor de urgență: Regimul general al muncii nu ia în considerare autoritatea specifică a căpitanului de navă de a suspenda perioadele de odihnă standard în situații de urgență pentru a asigura siguranța imediată a navei, a încărcăturii și a persoanelor aflate la bord. Legislația actuală nu dispune de un mecanism juridic clar pentru acordarea repausului compensatoriu obligatoriu în urma unor astfel de cerințe operaționale excepționale.
- Monitorizare și protecție inadecvată a sănătății: Legislația generală nu impune evaluări anuale gratuite ale sănătății, menite în mod specific să identifice afecțiunile rezultate din perioadele minime de odihnă și ritmul specific de lucru la bord. În plus, cadrul existent nu prevede cerința explicită privind transferul obligatoriu la munca de zi pentru personalul a

căruia sănătate este afectată negativ de munca de noapte în sectorul transportului pe căi navigabile interioare.

Lipsa unor cerințe specifice privind organizarea timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare creează următoarele probleme:

- Impactul asupra siguranței navigației și a sănătății ocupaționale: Lipsa unor limite clare privind orele de lucru și a perioadelor de odihnă obligatorii poate duce la oboseală excesivă în rândul membrilor echipajului, ceea ce reprezintă un factor de risc pentru erori umane în timpul navigației.
- Nealinieră reglementărilor și incertitudine juridică: Respectarea actuală a normelor generale de muncă, care nu țin cont de specificitățile muncii la bord, creează dificultăți în aplicarea practică a legii și duce la lipsa unor standarde uniforme pentru acest sector.
- Protecții sociale inconsistente: Absența unor norme armonizate privind timpul de lucru poate duce la condiții de muncă inegale pentru lucrătorii mobili în comparație cu cei de pe piața regională mai largă a căilor navigabile interioare.
- Lipsa conformității verificabile: Absența unui jurnal zilnic obligatoriu împiedică monitorizarea eficientă a orelor de lucru și de odihnă, ceea ce îngreunează atât pentru angajatori, cât și pentru organismele de reglementare verificarea respectării standardelor de siguranță și de muncă.

Cele mai semnificative consecințe ale acestor probleme includ:

- Rezultate negative asupra sănătății și a echilibrului dintre viața profesională și cea personală: Suprasolicitarea prelungită și perioadele de odihnă insuficiente duc la oboseală cronică, consecințe negative asupra sănătății și o calitate a vieții diminuată a lucrătorilor;
- Scăderea interesului profesional: Aceste condiții de muncă sub standarde contribuie la rate scăzute de recrutare și retenție, reducând semnificativ interesul pentru ocupația de lucrător mobil în sectorul transportului pe căi navigabile interioare.
- Competitivitate redusă a sectorului: Acumularea riscurilor de siguranță, coroborată cu lipsa personalului calificat și experimentat, subminează competitivitatea și fiabilitatea generală a transportului pe căile navigabile interioare al Republicii Moldova.

Conform celor mai recente date prezentate de Republica Moldova în cadrul Evaluării Bilaterale din iunie 2025, flota de navigație interioară înregistrată pentru operarea pe râurile Nistru și Prut cuprinde 26 de barje nepropulsate, 16 remorchere sau împingătoare, 7 nave de pasageri și 11 alte nave. Această dimensiune actuală a flotei reflectă o scădere notabilă din 2019, o tendință atribuită în mare măsură impactului pandemiei de COVID-19 și diverselor provocări sistemice. Pe baza acestor date, forța de muncă activă în sectorul căilor navigabile interioare este estimată la aproximativ 150-250 de persoane. Pentru a evalua fezabilitatea implementării prezentei Decizii, este esențial să se evidențieze statutul formal al lucrătorilor din Moldova, în special în industriile conexe transportului pe căi navigabile interioare, cum ar fi construcțiile și turismul, având în vedere că în prezent nu sunt disponibile date specifice pentru transportul pe căi navigabile interioare.

Ocuparea informală continuă să reprezinte o provocare structurală pentru Republica Moldova, datele Biroului Național de Statistică din 2024 relevând că persoanele angajate informal reprezintă 20,6% din forța de muncă totală a țării. Biroul Național de Statistică evidențiază o situație deosebit de acută în sectorul construcțiilor, unde ponderea forței de muncă informale atinge un vârf de 63,3%.¹; această tendință este direct relevantă pentru navigația interioară,

¹ https://statistica.gov.md/ro/forta-de-munca-ocuparea-si-somajul-in-anul-2024-9430_61728.html

deoarece o parte substanțială a mărfurilor pe căi navigabile constă în transportul sezonier de nisip și pietriș în scopuri de construcții. În plus, industria turismului este caracterizată de niveluri semnificative de muncă nedeclarată, determinate în mare măsură de natura sa sezonieră. Acest mediu operațional se extinde la turismul pe căi navigabile interioare, unde transportul de pasageri în scopuri recreative rămâne adesea în afara cadrelor formale de angajare, împiedicând reglementarea cuprinzătoare a standardelor de muncă în cadrul sectorului.

Părțile interesate afectate direct de proiectul de decizie sunt:

- Operatorii de transport pe căi navigabile interioare, care sunt responsabili de alinierea organizării muncii și a pontajului (jurnalelor de bord) la noile standarde;
- Lucrătorii mobili (membrii echipajului și personalul de la bordul navei) și sindicatele lor reprezentative, care vor beneficia de programe de lucru mai previzibile, perioade de odihnă adecvate și evaluări regulate ale stării de sănătate;
- Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale și Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în calitate de autorități centrale responsabile de elaborarea politicilor și de monitorizarea implementării prezentei decizii;
- Inspectoratul de Stat al Muncii, care monitorizează respectarea normelor de drept al muncii și a standardelor de securitate și sănătate în muncă;
- Agenția Navală a Republicii Moldova, în calitate de organism specializat responsabil de autorizarea muncii de noapte a tinerilor în scopuri de instruire și de sprijinirea implementării standardelor sectoriale de siguranță în cadrul mandatului său general.

3. Obiective urmărite și soluții propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea noilor elemente

Proiectul își propune să stabilească un cadru național de reglementare clar, coerent și aplicabil pentru organizarea timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare. Prin aprobarea proiectului de hotărâre, se stabilește un sistem normativ cuprinzător, care stabilește obligații și drepturi clare pentru operatorii de transport pe căi navigabile interioare și lucrătorii mobili în ceea ce privește numărul maxim de ore de lucru, perioadele de odihnă obligatorii și protecția sănătății lucrătorilor.

Proiectul stabilește condițiile pentru planificarea programelor de lucru și înregistrarea timpului de lucru, inclusiv utilizarea obligatorie a unui jurnal zilnic pentru a asigura respectarea verificabilă a standardelor naționale și europene. Acesta prevede că operatorii economici de pe căile navigabile interioare trebuie să se asigure că organizarea muncii la bord - inclusiv ciclurile de serviciu pe termen lung și activitățile sezoniere - se desfășoară în deplină conformitate cu cerințele de sănătate și siguranță ale Uniunii Europene.

Prezentul proiect de hotărâre stabilește cele mai importante prevederi privind organizarea timpului de lucru și a perioadelor de odihnă, care includ:

- Timpul de lucru este limitat la o medie de 48 de ore pe săptămână pe o perioadă de 12 luni, cu un maxim de 14 ore în orice perioadă de 24 de ore și 84 de ore în orice perioadă de 7 zile;
- Lucrătorii trebuie să beneficieze de cel puțin 10 ore de odihnă în orice perioadă de 24 de ore (inclusiv un minim de 6 ore neîntrerupte) și de cel puțin 84 de ore de odihnă în orice perioadă de 7 zile;
- Se permit maximum 31 de zile lucrătoare consecutive, după care trebuie acordate zilele de odihnă necesare;

- Asigurarea de derogări specializate pentru munca sezonieră în sectorul transportului de pasageri, permițând limite ajustate de 12 ore pe zi și 72 de ore pe săptămână pentru a ține cont de cererea turistică;
- Munca de noapte este limitată la maximum 42 de ore pe o perioadă de 7 zile, lucrătorii de noapte având dreptul la o protecție sporită a sănătății și securității în muncă;
- Garantarea dreptului la patru săptămâni de concediu anual plătit, cu interdicția strictă de înlocuire a acestui concediu cu o compensație financiară, cu excepția cazului în care se încheie contractul de muncă;
- Asigurarea dreptului la controale medicale anuale gratuite pentru toți lucrătorii, cu o atenție specială acordată condițiilor rezultate din ritmul de lucru la bord și transferului obligatoriu al lucrătorilor de noapte la muncă de zi din motive de sănătate;
- Căpitanul de navă sau reprezentantul acestuia are dreptul de a solicita orice ore de lucru necesare pentru siguranța imediată a navei, a persoanelor de la bord sau a încărcăturii sau în scopul acordării de asistență altor nave sau persoane aflate în pericol;
- Implementarea unui sistem obligatoriu de pontaj zilnic (jurnal de bord), care impune înregistrarea zilnică a orelor de lucru și de odihnă pentru fiecare lucrător, care trebuie verificată de către operator și păstrată la bord;

Noile elemente introduse prin proiectul de decizie includ în principal:

- Introducerea unor reglementări sectoriale privind timpul de lucru, stabilind un cadru juridic dedicat pentru operatorii de transport pe căi navigabile interioare și lucrătorii mobili, care să abordeze realitățile operaționale unice ale sectorului;
- Stabilirea unor limite stricte privind orele de lucru și perioadele de odihnă obligatorii, inclusiv definirea timpului maxim de lucru zilnic și săptămânal pentru a preveni oboseala și a asigura siguranța navigației;
- Implementarea unui sistem standardizat de pontaj zilnic (jurnal de bord), care să oblige angajatorii să țină o evidență obiectivă și fiabilă a orelor de lucru și de odihnă zilnice ale fiecărui lucrător pentru verificare și monitorizare a conformității;
- Formalizarea protecției sănătății și securității, inclusiv evaluări medicale anuale gratuite și obligatorii și dreptul lucrătorilor de noapte de a fi transferați la muncă de zi dacă sănătatea lor este afectată negativ;
- Crearea unui temei juridic pentru alinierea la standardele UE, asigurând transpunerea integrală a Directivei 2014/112/UE.

Obiectivele principale ale acestui proiect sunt îmbunătățirea semnificativă a condițiilor de muncă pentru lucrătorii mobili din sectorul transportului pe căi navigabile interioare. Prin stabilirea unui echilibru între standardele de siguranță și condițiile de muncă echitabile în ceea ce privește timpul de lucru, această măsură contribuie atât la fiabilitatea operațională, cât și la sustenabilitatea socială a transportului pe căi navigabile. În plus, îmbunătățirea perspectivelor profesionale și diversificarea oportunităților de angajare vor face ca sectorul transportului pe căi navigabile interioare să fie semnificativ mai atractiv pentru lucrători, sporind astfel competitivitatea sa generală în raport cu alte moduri de transport.

Următorii indicatori au fost stabiliți pentru monitorizarea realizării obiectivelor stabilite în prezentul proiect:

- Numărul de lucrători mobili angajați oficial: Numărul total de lucrători mobili din sectorul transportului pe căi navigabile interioare care dețin contracte de muncă valabile, conforme cu noile cerințe de reglementare;

- Numărul de inspecții ale navelor: Frecvența și numărul total de inspecții efectuate de Agenția Navală sau de Inspectoratul de Stat al Muncii pentru a verifica exactitatea evidenței timpului de lucru la bordul navelor;
- Numărul de neconformități detectate: Numărul total de încălcări documentate identificate în timpul inspecțiilor privind organizarea timpului de lucru, perioadele de odihnă obligatorii și cerințele de sănătate ocupațională pentru lucrătorii mobili;
- Numărul de controale medicale obligatorii efectuate: Numărul total de lucrători mobili care au fost supuși evaluărilor medicale anuale obligatorii, astfel cum sunt garantate de dispozițiile directivei.

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

Opțiunea status quo-ului implică menținerea cadrului de reglementare actual, care este caracterizat printr-o lipsă semnificativă a normelor primare care să reglementeze organizarea timpului de lucru și a perioadelor de odihnă în cadrul sectorului transportului pe căi navigabile interioare. Această opțiune a fost respinsă deoarece un astfel de vid de reglementare continuă să aibă un efect negativ asupra sănătății și securității ocupaționale a lucrătorilor, compromițând simultan siguranța pasagerilor și crescând riscul de deteriorare a mărfurilor. În plus, absența unor standarde clare pentru timpul de lucru și de odihnă descurajează investițiile durabile, pe termen lung, prin faptul că nu reușește să ofere certitudinea juridică necesară operatorilor de transport. În cele din urmă, neadoptarea acestor reforme ar perpetua nealinierea sectorului la legislația Uniunii Europene, împiedicând astfel integrarea pieței transportului pe căi navigabile interioare din Republica Moldova în piața europeană mai largă.

Opțiunea de modificare a Codului Muncii ar asigura cel mai înalt grad de certitudine juridică, deoarece noile prevederi ar avea întreaga greutate legală și o prioritate clară în aplicare. Această abordare ar menține unitatea sistemică prin păstrarea tuturor drepturilor și obligațiilor lucrătorilor într-un singur act primar, care servește drept referință principală pentru organele judiciare. Cu toate acestea, includerea unor detalii extrem de tehnice, cum ar fi coeficienții specifici de odihnă și limitele anuale de ore lucrate, ar suprasolicita inutil Codul Muncii și ar compromite natura sa de cadru juridic general. În plus, orice modificare viitoare la nivelul Uniunii Europene ar necesita o procedură parlamentară lentă, făcând sistemul complet inflexibil pentru alinieri tehnice esențiale. Având în vedere că acestea sunt norme specifice pentru un grup restrâns de lucrători mobili, o astfel de intervenție legislativă ar fi disproporționată din punct de vedere administrativ și ineficientă. Prin urmare, modificarea ordinii fundamentale a dreptului muncii nu este o soluție adecvată pentru transpunerea acestei directive sectoriale.

Opțiunea de a adopta o lege separată ar permite o definiție clară a tuturor normelor sectoriale în cadrul unui singur act juridic cu o reputație juridică ridicată. Această abordare ar distinge cu precizie drepturile lucrătorilor mobili de dispozițiile generale ale Codului Muncii și ar reduce posibilitatea unor interpretări conflictuale ale competenței. Cu toate acestea, inițierea unei proceduri legislative complete pentru o chestiune atât de specifică ar necesita timp semnificativ și alocarea de resurse parlamentare. Existența unei legi separate pentru un singur mod de transport ar contribui la fragmentarea cadrului legislației muncii și ar complica potențial navigarea prin reglementări pentru utilizatori. În plus, orice modificare tehnică viitoare a normelor ar depinde în continuare de un proces legislativ lent, ceea ce ar împiedica alinierea necesară la standardele internaționale. Din cauza complexității administrative și a riscului de a crea un sistem excesiv de fragmentat, această opțiune nu este considerată cea mai eficientă soluție.

Opțiunea de a stabili reguli naționale autonome ar permite adaptarea cadrului de reglementare la capacitatea actuală a flotei fluviale interne și la condițiile economice locale. Cu

toate acestea, abaterea de la normele Uniunii Europene ar împiedica în mod direct îndeplinirea obligațiilor asumate în temeiul Acordului de Asociere și procesul de aliniere legislativă națională. În plus, un nivel mai scăzut de protecție socială în comparație cu standardele europene ar putea încuraja plecarea lucrătorilor calificați către operatori care oferă condiții de muncă mai previzibile. Din cauza riscului de a crea bariere de reglementare și de a încetini integrarea în piața mai largă a transporturilor, această opțiune nu este considerată sustenabilă pe termen lung.

Transpunerea Directivei 2014/112/UE a Consiliului printr-o Hotărâre de Guvern reprezintă cea mai eficientă soluție, deoarece asigură o aliniere deplină la standardele Uniunii Europene, menținând în același timp flexibilitatea operațională esențială. Această abordare permite îndeplinirea rapidă a obligațiilor asumate în temeiul Acordului de Asociere, evitând procedurile parlamentare lente necesare pentru modificările statutare. Spre deosebire de legile generale, acest instrument permite reglementarea precisă a specificităților tehnice ale navigației interioare și a protecției sănătății lucrătorilor mobili. Opțiunea aleasă previne suprasolicitarea sistemului de bază al dreptului muncii din Republica Moldova, oferind în același timp operatorilor norme clare și recunoscute la nivel internațional. Acest lucru asigură certitudinea juridică necesară fără a compromite coerența legislației generale. Prin urmare, adoptarea proiectului de hotărâre propus este calea optimă, combinând precizia reglementării cu nevoile practice ale sectorului.

Pe lângă opțiunile menționate mai sus, este necesar să se ia în considerare opțiunea implementării amânate a Deciziei, ținând cont de activitățile care trebuie desfășurate de către organismele de aplicare a legii (MIRD, ANRM și Inspectoratul de Stat al Muncii) pentru a permite implementarea proiectului, precum și de activitățile care trebuie desfășurate de către transportatorii de pe căile navigabile interioare pentru a se alinia la cerințele hotărârii.). Transportatorii sunt așteptați să stabilească programe de lucru, să țină evidența obligatorie a timpului de lucru, să efectueze examene medicale, precum și să recruteze noi lucrători - în special cei cu calificări specifice - pentru a îndeplini cerințele Deciziei. Toate aceste activități trebuie efectuate înainte de implementarea Deciziei. Durata perioadei de amânare pentru punerea în aplicare a deciziei trebuie stabilită de comun acord cu părțile interesate în cadrul consultărilor.

4. Analiza impactului reglementărilor

4.1. Impactul asupra sectorului public

Entitățile din sectorul public afectate de proiectul de Hotărâre includ Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (MIRD), Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMPS) – inclusiv Inspectoratul de Stat al Muncii care funcționează sub autoritatea sa, Agenția Navală a Republicii Moldova (ANRM) și întreprinderile de stat implicate în operațiuni de transport pe căi navigabile interioare.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MMSP) este responsabil pentru asigurarea implementării prezentului proiect de hotărâre. MMSP își va exercita această autoritate prin intermediul Inspectoratului de Stat al Muncii, care este un organism din cadrul MMSP. Inspectoratul de Stat al Muncii exercită controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte normative în domeniul muncii, sănătății și securității în muncă, la întreprinderi, instituții și organizații de orice tip de proprietate și formă juridică, pentru persoanele fizice care angajează personal, precum și în cadrul autorităților administrației publice centrale și locale.

Pentru ca Inspectoratul să poată supraveghea implementarea deciziei de către transportatorii de transport pe căi navigabile interioare, este necesar să se stabilească o cooperare cu ANRM. Este esențial ca ANRM să ofere acces la registrul navelor care operează în transportul pe căi navigabile interioare și ca o analiză a riscurilor și un plan de inspecție ulterior să fie elaborate în comun. În conformitate cu practica stabilită, Inspectoratul de Stat al Muncii va

desfășura activități de informare și consiliere adresate operatorilor de transport pe căi navigabile interioare. Se recomandă ca ANRM și Inspectoratul să efectueze inspecții comune ori de câte ori este posibil pentru a crește eficiența și a reduce sarcina administrativă asupra armatorilor.

Conform Raportului anual din 2024² în cadrul Inspectoratului, numărul total de inspectori a fost de 64, care au efectuat un total de 4.371 de zile de inspecție pe parcursul anului. Dintre acestea, 228 au fost în sectorul transporturilor (care include direct transportul pe căi navigabile interioare), 172 în construcții și 167 în turism (care sunt legate de transportul pe căi navigabile interioare). În același timp, cu sprijinul UE, al Organizației Internaționale a Muncii și al Băncii Mondiale, Inspectoratul depune eforturi semnificative în achiziționarea de noi echipamente (vehicule, laptopuri, camere video, mobilier de birou), actualizări de software (un nou site web și baze de date de suport), schimbul de bune practici internaționale și sporirea integrității și încrederii în activitatea Inspectoratului. Având în vedere capacitățile existente și activitățile de modernizare tehnică, precum și numărul modest de 60 de nave supuse supravegherii, Inspectoratul nu necesită personal suplimentar. În schimb, acesta trebuie doar să se familiarizeze cu cele mai bune practici internaționale pentru efectuarea inspecțiilor în conformitate cu prevederile proiectului de decizie, care pot fi asigurate prin fonduri UE. Totuși, dacă luăm în considerare imaginea de ansamblu și frecvența angajării informale în Republica Moldova menționată anterior, împreună cu impactul negativ al acestei practici asupra realizării drepturilor lucrătorilor garantate de proiectul de Hotărâre, este necesar ca Inspectoratul să angajeze inspectori suplimentari și să consolideze în continuare supravegherea asupra entităților economice pe termen mediu și lung.

Așa cum s-a menționat anterior, ANRM va oferi Inspectoratului acces la Registrul Navelor și va stabili cooperare în ceea ce privește planificarea și implementarea inspecțiilor. ANRM poate, în mod excepțional și prin prevederi legislative sau normative, să permită angajarea tinerilor cu vârsta peste 16 ani care, în temeiul legislației interne, nu mai sunt supuși școlarizării obligatorii cu normă întreagă. Această autorizație se poate aplica în perioadele în care munca de noapte este interzisă, cu condiția ca această muncă să fie necesară pentru atingerea unui obiectiv de formare în cadrul unui curs autorizat și ca persoanele respective să beneficieze de un timp de odihnă compensatoriu corespunzător. În colaborare cu Ministerul Sănătății, ANRM va stabili conținutul specific și domeniul de aplicare al examenelor medicale anuale obligatorii pentru lucrătorii mobili din transportul pe căi navigabile interioare. Nu sunt necesare modificări organizatorice sau creșteri de capacitate pentru aceste activități.

Întreprinderile de stat care operează în transportul pe căi navigabile interioare vor fi obligate să stabilească organizarea prescrisă a orelor de lucru și de odihnă, iar orele de lucru și de odihnă ale fiecărui lucrător vor fi înregistrate zilnic într-un jurnal de bord. Această organizare prescrisă a orelor de lucru și de odihnă va necesita probabil recrutarea suplimentară de lucrători mobili.

Se preconizează că implementarea Directivei va avea mai multe impacturi pozitive pentru sectorul public din Republica Moldova. Pe termen lung, se anticipează că îmbunătățirea standardelor de sănătate și securitate pentru lucrătorii mobili va duce la beneficii sociale, cum ar fi reducerea problemelor de sănătate ocupațională și o scădere corespunzătoare a cererii de servicii publice de asistență medicală. Prin stabilirea unor condiții de muncă standardizate, statul își propune să atenueze migrația lucrătorilor în cadrul sectorului, asigurând retenția forței de muncă calificate necesare pentru menținerea capacității operaționale naționale a navigației interioare, prevenirea oboselii, siguranța și standardele de muncă.

² https://ism.gov.md/sites/default/files/2025-03/raport-anual-ism-pentru-anul-2024_0.pdf

Din perspectiva siguranței, organizarea timpului de lucru are ca scop limitarea riscului de accidente de navigație, ceea ce ar putea preveni incidentele de mediu și costurile asociate remedierii finanțate de stat.

4.2. Impactul financiar și justificarea costurilor estimate

Pentru activitățile menționate anterior, care urmează să fie întreprinse de Inspectoratul de Stat al Muncii și ANRM, nu au fost identificate costuri suplimentare. Resursele bugetare actuale pot acoperi costurile de elaborare a legislației secundare, de efectuare a inspecțiilor comune între Inspectorat și ANRM și actualizare a procedurilor interne. În conformitate cu Legea nr. 322/2025 privind Bugetul de Stat pentru anul 2026 și Legea nr. 270/2018 privind Sistemul Unic de Salarizare în Sectorul Bugetar, salariul de bază pentru un inspector pentru anul 2026 este stabilit la 9.936 lei.³

Conform bazelor de date statistice oficiale din Republica Moldova, salariul brut lunar mediu pentru sectorul mai larg „Transport și Depozitare” (Sectorul H) este stabilit la 13.225 MDL pentru 2025, însă datele specifice privind câștigurile din sectorul transportului pe apă (Sectorul 50) sunt clasificate drept confidențiale (C) din cauza numărului limitat de operatori.⁴ În subsectoare conexe, cum ar fi „Depozitare și activități auxiliare” (Sectorul 52), salariul brut mediu este de 20.326 lei. Aceste cerințe financiare sunt majorate în continuare de costul evaluărilor medicale obligatorii și de formarea profesională a noului personal. În cazurile în care întreținerea anumitor linii de transport este finanțată din bugetul de stat, în special serviciul de feribot pe râul Nistru operat de Întreprinderea de Stat „Bacul Molovata”, aceste cerințe operaționale cumulative pot duce indirect la o creștere a cheltuielilor publice totale.

Se preconizează că implementarea măsurilor propuse va genera efecte pozitive indirecte asupra bugetului național. Îmbunătățirea înregistrării orelor de lucru în registrele de bord va facilita tranziția lucrătorilor către un loc de muncă legal, crescând astfel veniturile din impozitele pe venit și contribuțiile la asigurările sociale. În plus, impunerea perioadelor de odihnă obligatorii va reduce frecvența accidentelor legate de oboseală, ceea ce va duce la cheltuieli publice mai mici pentru tratamente medicale, indemnizații de invaliditate și intervenții de urgență. În cele din urmă, prin minimizarea riscului de eroare umană, statul poate evita costurile semnificative asociate cu remedierea daunelor aduse mediului pe căile navigabile interioare.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Așa cum s-a indicat în secțiunea anterioară, impacturile anticipate ale prezentei decizii asupra operatorilor de transport pe căi navigabile interioare includ costurile legate de extinderea forței de muncă, alături de costurile de formare și, în plus, cheltuielile pentru evaluările medicale anuale obligatorii.

Se preconizează, de asemenea, costuri administrative asociate cu stabilirea programelor de lucru și menținerea evidențelor obligatorii ale timpului de lucru, deși se preconizează că acestea vor fi relativ minore. O provocare semnificativă rămâne potențiala dificultate în recrutarea de personal calificat, în special a celor cu expertiză tehnică specializată sau certificări de comandă de navă.

Pe de altă parte, se așteaptă ca sectorul privat să beneficieze de îmbunătățirea sănătății lucrătorilor și de o longevitate profesională extinsă, ceea ce poate reduce în cele din urmă cheltuielile de recrutare și formare. De asemenea, se anticipează că standardele de siguranță

³ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=152323&lang=ro (articolul 10),
https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=153622&lang=ro# (anexele 1 și 3)

⁴ https://statbank.statistica.md/PxWeb/pxweb/ro/30%20Statistica%20sociala/30%20Statistica%20sociala_03%20FM_SAL010_serii%20lunare/SAL014900.px/table/tableViewLayout2/

sporite vor reduce costurile asociate cu accidentele de muncă sau pierderile de vieți omenești, precum și pierderile materiale rezultate din deteriorarea încărcăturii și reparațiile navelor. Indirect, condițiile de muncă standardizate pot duce la primele de asigurare mai mici în timp, datorită reducerii riscurilor operaționale.
4.4. Impact social
<p>Impactul social al prezentei decizii se concentrează în principal asupra forței de muncă, unde se așteaptă ca angajații să beneficieze de condiții de muncă îmbunătățite, standarde de siguranță sporite și o sănătate mai bună. Se anticipează că acești factori vor prelungi longevitatea profesională și vor crește interesul pentru transportul pe căile navigabile interioare ca o carieră viabilă. În plus, se preconizează că stabilirea unor perioade de odihnă clare va îmbunătăți echilibrul dintre viața profesională și cea personală a lucrătorilor mobili, reducând izolarea socială adesea asociată cu navigația fluvială.</p> <p>Cu toate acestea, există un risc semnificativ ca, în absența unei supravegheri riguroase și consecvente, aceste prevederi să rămână simple „cerințe pe hârtie”, fără aplicare practică. O astfel de deficiență de reglementare ar putea crește în mod accidental ocuparea forței de muncă informale, deoarece unii operatori ar putea încerca să ocolească standardele formale pentru a evita costuri suplimentare. Acest lucru nu numai că ar submina obiectivele de siguranță ale Deciziei, dar ar priva și lucrătorii de securitatea socială și de protecția juridică esențială. Prin urmare, o aplicare eficientă a legii este esențială pentru a asigura că modernizarea sectorului duce la un progres social real, mai degrabă decât la extinderea muncii nedeclarate.</p>
4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal
<p>Implementarea proiectului va implica prelucrarea datelor cu caracter personal, în special în ceea ce privește evidența obligatorie a orelor de lucru și evaluările anuale ale stării de sănătate. Pentru a asigura respectarea standardelor de protecție a datelor, trebuie stabilite protocoale stricte pentru a garanta că informațiile sensibile privind sănătatea rămân confidențiale între furnizorul de servicii medicale și lucrător, angajatorul primind doar certificarea finală de aptitudine pentru muncă. În plus, Inspectoratul de Stat al Muncii va implementa proceduri securizate pentru gestionarea evidențelor personalului în timpul inspecțiilor, pentru a preveni accesul neautorizat și pentru a se asigura că prelucrarea datelor este limitată la scopul monitorizării standardelor de muncă și a securității.</p> <p>Prelucrarea dace cu caracter personal se face în conformitate cu prevederile Legii nr. 133/2011 privind protecția datelor cu caracter personal / Legii nr. 195/2024 privind protecția datelor cu caracter personal</p>
4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen
<p>Se așteaptă ca decizia să aibă un impact pozitiv asupra egalității de gen prin îmbunătățirea previzibilității condițiilor de muncă și prin promovarea unui mediu profesional mai sigur. Standardizarea orelor de lucru și a perioadelor de odihnă obligatorii facilitează un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală, abordând una dintre principalele bariere în calea participării la sectorul navigației interioare. În plus, evaluările medicale obligatorii și protocoalele de siguranță îmbunătățite contribuie la un loc de muncă mai incluziv, încurajând o gamă mai largă de persoane să urmeze cariere ca lucrători mobili. În cele din urmă, aceste reforme stabilesc un cadru de reglementare necesar pentru a promova practici de recrutare diverse și a crea condițiile pentru o piață a muncii mai incluzivă în cadrul industriei transportului pe căi navigabile interioare.</p>
4.5. Impactul asupra mediului
<p>Impactul asupra mediului al Deciziei este legat în principal de atenuarea accidentelor de navigație, ceea ce se așteaptă să reducă riscul de poluare a râurilor. Prin abordarea problemei</p>

<p>oboselii echipajului, Decizia își propune să minimizeze erorile umane care ar putea duce la deversări de petrol sau scurgeri de marfă, protejând astfel ecosistemele râurilor Dunăre, Nistru și Prut.</p>
<p>5. Compatibilitatea proiectului de act normativ cu legislația UE</p>
<p>5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională</p> <p>Proiectul de Hotărâre de Guvern privind aprobarea Regulamentului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare transpune în legislația națională Directiva 2014/112/UE a Consiliului din 19 decembrie 2014. Transpunerea se realizează prin proiectul de decizie care include dispozițiile obligatorii ale directivei, inclusiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definirea limitelor timpului de lucru, asigurându-se că timpul mediu de lucru nu depășește 48 de ore pe săptămână; • Stabilirea unui număr maxim de ore de lucru, limitat la 14 ore în orice perioadă de 24 de ore și 84 de ore în orice perioadă de șapte zile; • Perioade de odihnă obligatorii, care să garanteze lucrătorilor cel puțin 10 ore de odihnă în orice perioadă de 24 de ore; • Dreptul la concediu anual plătit, garantând o perioadă minimă de cel puțin patru săptămâni (28 de zile) pe an; • Evaluări anuale ale stării de sănătate, asigurând că toți lucrătorii au dreptul la o evaluare gratuită a stării de sănătate o dată pe an pentru a monitoriza efectele condițiilor lor de muncă; • Cerințe de înregistrare, care stipulează că orele de lucru și de odihnă ale fiecărui lucrător trebuie înregistrate zilnic într-un jurnal de bord; • Protecția minorilor, stabilirea unor limite mai stricte ale timpului de lucru și interzicerea muncii de noapte pentru lucrătorii sub 18 ani; • Domeniul de aplicare, care cuprinde toți lucrătorii mobili angajați la bordul unei ambarcațiuni operate în sectorul transportului pe căi navigabile interioare.
<p>5.2. Măsuri normative care vizează crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE</p> <p>Pentru a asigura implementarea eficientă a prevederilor prezentei hotărâri, se vor lua următoarele măsuri normative:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stabilirea conținutului examenelor medicale regulate de către NARM și Ministerul Sănătății; • actualizarea procedurilor de inspecție de către ANRM și Inspectoratul de Stat al Muncii.
<p>6. Coordonare interinstituțională și consultare publică a proiectului de act normativ</p> <p>În scopul respectării prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, a fost plasat anunțul privind inițierea procesului de elaborare al proiectului Hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea Regulamentului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare pe site-ul web-oficial al Ministerului Infrastructurii și Dezvoltării la compartimentul Transparența Decizională și pe platforma www.particip.gov.md, fiind accesibil la următorul link:</p> <p>https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/16410</p> <p>Proiectul urmează a fi supus avizării și consulturilor publice, conform art. 32 din Legea nr. 100/2017, entitățile implicate în procesul de avizare sunt:</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Inspectoratul de Stat al Muncii; • Ministerul Finanțelor; • Ministerul Sănătății; • Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării; • Agenția Navală a Republicii Moldova; • Grupul de lucru al Comisiei de Stat pentru Reglementarea Activității de Întreprinzător. • Compania Națională de Asigurări în Medicină; • Centrul Național pentru Prelucrarea Datelor cu caracter Personal; • Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova; • Confederația Națională a Patronatelor din Moldova. <p>După finalizarea proiectului și a ajustărilor efectuate în timpul procesului de aprobare, actul normativ va fi supus expertizei:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministerul Justiției; • Centrul Național Anticorupție. <p>în scopul efectuării expertizelor juridice și anticorupție, în conformitate cu legislația în vigoare.</p>
7. Concluziile expertizelor
-
8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent
Proiectul de hotărâre nu intră în conflict cu legislația națională.
9. Măsuri necesare pentru implementarea prevederilor proiectului de act normativ
<p>Pentru a asigura implementarea eficientă a prezentei decizii, se vor lua următoarele măsuri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • actualizarea procedurilor de inspecție de către ANRM și Inspectoratul de Stat al Muncii; • acordarea accesului Inspecției de Stat a Muncii la Registrul Navelor; • elaborarea unui plan comun de analiză a riscurilor și inspecție de către ANRM și Inspectoratul de Stat al Muncii; • familiarizarea cu cele mai bune practici internaționale privind aplicarea Deciziei de către Inspectoratul de Stat al Muncii; • informarea transportatorilor de pe căile navigabile interioare cu privire la obligațiile care le revin în fața și a Inspectoratului de Stat al Muncii; • stabilirea conținutului examenelor medicale regulate de către ANRM și Ministerul Sănătății. • desfășurarea activităților de inspecție de către ANRM și Inspectoratul de Stat al Muncii; • recrutarea și instruirea de noi inspectori pe termen mediu și lung de către Inspectoratul de Stat al Muncii.

Secretar general

Angela ȚURCANU

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Directiva 2014/112/UE a Consiliului din 19 decembrie 2014 de punere în aplicare a Acordului european privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare, încheiat de „European Barge Union” (Uniunea Europeană a Navigației Interioare) (EBU), „European Skippers Organisation” (Uniunea Europeană a Marinarilor Fluviali) (ESO) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) Text cu relevanță pentru SEE, JO L 367, 23.12.2014, p. 86-95, CELEX:32014L0112.			
2	Proiectul Hotărârii Guvernului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare			
3	Gradul general de compatibilitate: Compatibil			
4	Autoritatea/persoana responsabilă: Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale (Agenția Navală a Republicii Moldova)			
5	Data întocmirii/actualizării: mai 2026			
6. Actul Uniunii Europene		7. Proiectul de act normativ național	8. Compatibilitate	9. Observații
Articolul 1 Prezenta directivă pune în aplicare Acordul european privind anumite aspecte referitoare la organizarea timpului de lucru în domeniul transportului pe căi navigabile interioare, încheiat la 15 februarie 2012 de „European Barge Union” (Uniunea Europeană a Navigației Interioare) (EBU), „European Skippers Organisation” (Uniunea Europeană a Marinarilor Fluviali) (ESO) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF), astfel cum este prevăzut în anexă.		Regulamentul privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare transpune Directiva 2014/112/UE a Consiliului din 19 decembrie 2014 de punere în aplicare a Acordului european privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare, încheiat de „European Barge Union” (Uniunea Europeană a Navigației Interioare) (EBU), „European Skippers Organisation” (Uniunea Europeană a Marinarilor Fluviali) (ESO) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene JO L 367, 23.12.2014, p. 86-95.	Compatibil	
Articolul 2 (1) Statele membre pot menține dispozițiile mai favorabile sau introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezenta directivă. (2) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie în niciun caz un motiv întemeiat pentru a justifica o reducere a nivelului general de protecție a lucrătorilor din domeniile			Prevederi UE neaplicabile	Procedura Comisiei

<p>reglementate de prezenta directivă. Prezenta directivă nu aduce atingere drepturilor statelor membre și ale partenerilor sociali, de a adopta, odată cu modificarea circumstanțelor, acte cu putere de lege, norme administrative sau clauze contractuale diferite de cele în vigoare la data adoptării prezentei directive, cu condiția ca acestea să fie conforme cerințelor minime prevăzute de prezenta directivă.</p> <p>(3) Aplicarea și interpretarea prezentei directive nu aduc atingere niciunei dispoziții a Uniunii sau niciunei dispoziții, cutume sau practici naționale care prevede condiții mai favorabile pentru lucrătorii vizați.</p>			
<p>Articolul 3</p> <p>Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive. Sancțiunile sunt eficiente, proporționale și cu efect de descurajare.</p>	-	Prevederi UE neaplicabile	Proiectul nu stabilește sancțiuni. La momentul actual nu este actuală stabilirea sancțiunilor
<p>Articolul 4</p> <p>(1) Statele membre pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până cel târziu la 31 decembrie 2016. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.</p> <p>Atunci când statele membre adoptă dispozițiile respective, acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.</p> <p>(2) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.</p>		Prevederi UE neaplicabile	Procedura Comisiei
<p>Articolul 5</p> <p>Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării sale în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene.</p>		Prevederi UE neaplicabile	Vizează raportul dintre UE și statele membre.
<p>Articolul 6</p>		Prevederi UE	Vizează raportul dintre UE și

Prezenta directivă se adresează statelor membre.		neaplicabile	statele membre.
ANEXĂ Acordul european privind anumite aspecte referitoare la organizarea timpului de lucru în domeniul transportului pe căi navigabile interioare			
Clauza 1. Domeniu de aplicare	CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE		
<p>(1) Prezentul acord se aplică lucrătorilor mobili care își desfășoară activitatea ca membri ai personalului navigant (membri ai echipajului) sau care au altă funcție (personal de bord) la bordul unui vehicul exploatat în sectorul transportului comercial pe căi navigabile interioare pe teritoriul unui stat membru.</p> <p>(2) În sensul prezentului acord, agenții economici din sectorul transportului pe căi navigabile interioare nu sunt considerați lucrători, chiar dacă aceștia au statutul de lucrători în cadrul propriei întreprinderi.</p> <p>(3) Prezentul acord nu contravine dispozițiilor naționale sau internaționale privind siguranța navigației, care sunt valabile pentru lucrătorii mobili și pentru persoanele menționate în Clauza 1.2.</p> <p>(4) Dacă, în ceea ce-i privește pe lucrătorii mobili, există diferențe privind timpul de repaus între dispozițiile prezentului acord și dispozițiile naționale sau internaționale cu privire la siguranța navigației, au prioritate acele prevederi care asigură în mai bună măsură protecția sănătății și siguranța lucrătorilor.</p> <p>(5) Lucrătorii mobili angajați la bordul unui vehicul exploatat pe teritoriul unui stat membru în afara sectorului transportului pe căi navigabile interioare și ale căror condiții de lucru fac obiectul unor contracte colective și, respectiv, al unor acorduri salariale încheiate între organizațiile angajatorilor și cele ale lucrătorilor, pot fi incluși în domeniul de aplicare al acordului,</p>	<p>1. Regulamentul privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare (în continuare - Regulament) stabilește aspectele referitoare la organizarea timpului de lucru în domeniul transportului pe căi navigabile interioare pentru personalul înscris în lista de echipaj al navei.</p> <p>2. Regulamentul stabilește organizarea timpului de lucru aplicabil lucrătorilor mobili care își desfășoară activitatea ca membri ai personalului navigant sau care au altă funcție (personal de bord), la bordul unei nave exploatată în sectorul transportului comercial pe căi navigabile interioare de către o societate sau sucursala care are sediul social stabilit pe teritoriul Republicii Moldova.</p> <p>3. Agenții economici din sectorul transportului pe căi navigabile interioare nu sunt considerați lucrători, chiar dacă aceștia au statutul de lucrători în cadrul propriei întreprinderi.</p> <p>4. Operatorii, cu drept de folosință (proprietate sau închiriere) a navelor de transport de mărfuri și persoane pe căile navigabile interioare, trebuie să urmărească aplicarea prevederilor prezentului Regulament.</p> <p>5. Lucrătorii mobili angajați la bordul unei nave purtând pavilionul Republicii Moldova în afara sectorului transportului pe căi navigabile interioare și ale căror condiții de lucru fac obiectul unor contracte colective și, respectiv, al unor alte acorduri salariale încheiate între organizațiile angajatorilor și cele ale lucrătorilor, pot fi incluși în domeniul de aplicare al Regulamentului, după consultarea și cu acordul organizațiilor angajatorilor și ale lucrătorilor, dacă dispozițiile prezentului</p>	Compatibil	Transpunere adaptată.

după consultarea și cu acordul organizațiilor angajatorilor și ale lucrătorilor, dacă dispozițiile prezentului acord sunt mai favorabile pentru lucrători.	acord sunt mai favorabile pentru lucrători.		
Clauza 2. Definiții			
<p>În prezentul acord se aplică următoarele definiții:</p> <p>(a) „vehicul” este o navă sau un mijloc de transport plutitor;</p> <p>(b) „navă de pasageri” este o navă construită pentru a transporta mai mult de 12 pasageri, amenajată pentru excursii zilnice sau prevăzută cu cabine;</p> <p>(c) „timpul de lucru” este intervalul de timp în care membrul echipajului, în conformitate cu instrucțiunile lucrătorului sau ale reprezentantului acestuia, lucrează pe, la sau pentru vehicul, este programat să lucreze sau trebuie să fie disponibil pentru a lucra (timp de veghe);</p> <p>(d) „repaus” înseamnă perioada din afara timpului de lucru; această noțiune cuprinde atât timpii de repaus la bordul vehiculului când acesta se deplasează sau este în repaus, cât și timpii petrecuți pe uscat. Nu include pauzele scurte (de până la 15 minute);</p> <p>(e) „zi de repaus” este o zi de odihnă neîntreruptă de 24 de ore, pe care lucrătorul o petrece într-un loc liber ales;</p> <p>(f) „agent economic din sectorul transportului pe căi navigabile interioare” înseamnă orice persoană care exploatează, pe cont propriu, vehicule în scopuri comerciale în sectorul transportului pe căi navigabile interioare;</p> <p>(g) „orarul de lucru” cuprinde planificarea zilelor de lucru și a zilelor libere adusă lucrătorului la cunoștință în prealabil de către angajator;</p> <p>(h) „timp de noapte” este perioada dintre ora 23:00 și ora 6:00;</p>	<p>6. În sensul prezentul Regulament, se aplică următoarele definiții:</p> <p>6.1. <i>navă</i> - o navă de navigație interioară sau un mijloc de transport plutitor;</p> <p>6.2. <i>navă de pasageri</i> - o navă construită pentru a transporta mai mult de 12 pasageri, amenajată pentru excursii zilnice sau prevăzută cu cabine;</p> <p>6.3. <i>timpul de muncă</i> - timpul în care un membru al echipajului, pentru motive de serviciu, este la dispoziția conducătorului de navă sau ale reprezentantului acestuia;</p> <p>6.4. <i>timp de repaus</i> - perioada în care un membru al echipajului nu este de serviciu și este în repaus la locul lui de odihnă, atunci când nava se deplasează, staționează sau este acostată. Aceasta nu include pauzele scurte de până la 15 minute;</p> <p>6.5. <i>zi de repaus</i> - o zi de odihnă neîntreruptă de 24 de ore, pe care lucrătorul o petrece într-un loc liber ales;</p> <p>6.6. <i>agent economic din sectorul transportului pe căi navigabile interioare</i> - orice persoană care exploatează, pe cont propriu, navele aflate în proprietate sau închiriate, în scopuri comerciale în sectorul transportului pe căi navigabile interioare, denumit în continuare operator;</p> <p>6.7. <i>orarul de lucru</i> - planificarea zilelor de lucru și a zilelor libere adusă lucrătorului la cunoștință în prealabil de către angajator;</p> <p>6.8. <i>timp de noapte</i> - perioada dintre ora 22:00 și ora</p>	Compatibil	Definiția „ <i>timp de noapte</i> ”, a fost adaptată conform Codului Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.

<p>(i) „lucrător pe timp de noapte” este:</p> <p>(aa) pe de o parte: orice lucrător care, pe timpul nopții, lucrează în mod normal cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic;</p> <p>(bb) pe de altă parte: orice lucrător care efectuează, pe timpul nopții, după caz, o anumită parte din timpul său de lucru anual, care este stabilit de către respectivul stat membru:</p> <p>(aaa) după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația corespunzătoare fiecărui stat membru;</p> <p>(bbb) prin contracte colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional;</p> <p>(j) „lucrător în schimburi” înseamnă orice lucrător al cărui program de lucru se desfășoară în schimburi;</p> <p>(k) „personal de bord” corespunde definiției nr. 103 din articolul 1.01 din anexa II la Directiva 2006/87/CE (4);</p> <p>(l) „lucrător mobil” înseamnă orice lucrător care, ca membru al personalului navigant, este angajat în serviciul unei întreprinderi care operează servicii de transport de pasageri sau de marfă pe căile navigabile interioare; și termenul de „lucrători” din prezentul acord trebuie să fie interpretat în consecință;</p> <p>(m) „sezon” este o perioadă de timp care nu depășește 9 luni consecutive într-un interval de 12 luni, în cursul căreia, datorită unor factori externi, precum condițiile meteorologice sau cererea turistică, desfășurarea anumitor activități este legată de o anumită perioadă a anului.</p>	<p>6:00;</p> <p>6.9. lucrător pe timp de noapte este:</p> <p>6.9.1. orice lucrător care, pe timpul nopții, lucrează în mod normal cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic;</p> <p>6.10. lucrător în schimburi - orice lucrător al cărui program de lucru se desfășoară în schimburi;</p> <p>6.11. personal de bord - toți angajații aflați la bordul unei nave de pasageri care nu sunt membrii ai echipajului de siguranță;</p> <p>6.12. lucrător mobil - orice lucrător care, ca membru al personalului navigant, este angajat în serviciul unui operator de transport de pasageri sau de marfă pe căile navigabile interioare; și termenul de „lucrători” din prezentul acord trebuie să fie interpretat în consecință;</p> <p>6.13. sezon - o perioadă de timp care nu depășește 9 luni consecutive într-un interval de 12 luni, în cursul căreia, datorită unor factori externi, precum condițiile meteorologice sau cererea turistică, desfășurarea anumitor activități este legată de o anumită perioadă a anului;</p> <p>6.14. serviciul la bord - serviciul permanent în care o parte din echipaj asigură fără întrerupere, în timpul zilei sau al nopții, siguranța navigației, a personalului sau al mărfii..</p>		
Clauza 3. Timp de lucru și perioada de referință	CAPITOLUL II. TIMPUL DE LUCRU ȘI PERIOADE DE REPAUS		
(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor din clauza 4, stabilirea timpului de lucru se face în general pe baza unei zile de opt	7. Fără a aduce atingere dispozițiilor din pct.12-pct.13, stabilirea timpului de lucru se face în general pe baza unei	Compatibil	

<p>ore.</p> <p>(2) Timpul de lucru poate fi prelungit conform clauzei 4, dacă, într-un interval de 12 luni (perioada de referință), nu se depășesc, în medie, 48 de ore pe săptămână.</p> <p>(3) Timpul de lucru maxim în perioada de referință este de 2 304 de ore (baza calculului: 52 de săptămâni minus 4 săptămâni de concediu minim, înmulțit cu 48 de ore). Perioadele de concediu anual plătit, precum și perioadele de concediu medical nu sunt incluse sau sunt neutre la calcularea mediei. Timpul de repaus rezultat din sărbătorile legale trebuie, de asemenea, dedus.</p> <p>(4) În cazul raporturilor de muncă a căror durată este mai mică decât timpul de referință, timpul de lucru maxim admisibil este stabilit prin calcul pro-rata-temporis.</p>	<p>zile de opt ore.</p> <p>8. Timpul de lucru poate fi prelungit conform pct.12-pct.13, dacă, într-un interval de 12 luni (perioada de referință), nu se depășesc, în medie, 48 de ore pe săptămână.</p> <p>9. Timpul de lucru maxim în perioada de referință este de 2 304 de ore (baza calculului: 52 de săptămâni minus 4 săptămâni de concediu minim, înmulțit cu 48 de ore). Perioadele de concediu anual plătit, precum și perioadele de concediu medical nu sunt incluse sau sunt neutre la calcularea mediei. Timpul de repaus rezultat din sărbătorile legale trebuie, de asemenea, dedus.</p> <p>10. În cazul raporturilor de muncă a căror durată este mai mică decât timpul de referință, timpul de lucru maxim admisibil este stabilit prin calcul pro-rata-temporis.</p> <p>11. La bordul remorcherelor și la bordul navelor cu propulsie care nu părăsesc portul sau rada portului, fiecare oră de prezență la bord, aflat la dispoziția conducătorului de navă, este considerată ca o oră de muncă efectivă..</p>		
Clauza 4. Timp de lucru zilnic și săptămânal			
<p>(1) Timpul de lucru nu va depăși:</p> <p>(a) 14 ore în orice perioadă de 24 de ore precum; și</p> <p>(b) 84 de ore în orice interval de 7 zile.</p> <p>(2) În cazul în care, în urma orarului de lucru, rezultă un număr mai mare de zile de lucru decât de zile de repaus, se interzice depășirea unui timp de lucru săptămânal mediu de 72 de ore într-un interval de patru luni.</p>	<p>12. Timpul de lucru nu va depăși:</p> <p>12.1. 14 ore în orice perioadă de 24 de ore precum; și</p> <p>12.2. 84 de ore în orice interval de 7 zile.</p> <p>13. În cazul în care, în urma orarului de lucru, rezultă un număr mai mare de zile de lucru decât de zile de repaus, se interzice depășirea unui timp de lucru săptămânal mediu de 72 de ore într-un interval de patru luni.</p>	Compatibil	
Clauza 5. Zile de lucru și zile de repaus			
<p>(1) Sunt permise maximum 31 de zile de lucru consecutive.</p> <p>(2) În cazul în care, conform orarului de lucru, rezultă maximum același număr de zile de lucru în raport cu zilele de repaus, imediat după zilele de lucru consecutive efectuate se va acorda același număr de zile de repaus consecutive. Se</p>	<p>14. Numărul de zile de lucru consecutive se ridică la maxim 31.</p> <p>15. În cazul în care, conform orarului de lucru, rezultă maximum același număr de zile de lucru în raport cu zilele de repaus, imediat după zilele de lucru consecutive</p>	Compatibil	

<p>permit excepții de la numărul de zile de repaus consecutive care trebuie acordate imediat, în următoarele condiții:</p> <p>(a) numărul maxim de 31 de zile de lucru consecutive nu va fi depășit; și</p> <p>(b) numărul minim de zile de repaus consecutive indicat la punctele 3.(a), 3.(b) sau 3.(c) se acordă imediat după zilele de lucru consecutive corespunzătoare; și</p> <p>(c) perioada de zile de lucru prelungită sau înlocuită va fi compensată în cursul perioadei de referință.</p> <p>(3) În cazul în care, conform orarului de lucru, rezultă un număr mai mare de zile de lucru decât de zile de repaus, numărul minim de zile de repaus consecutive acordate imediat după zilele de lucru consecutive efectuate se determină după cum urmează:</p> <p>(a) 1-10 zile de lucru consecutive: câte 0,2 zile de repaus pentru fiecare zi de lucru consecutivă (de exemplu: 10 zile de lucru consecutive = 2 zile de repaus);</p> <p>(b) 11-20 de zile de lucru consecutive: câte 0,3 zile de repaus pentru fiecare zi de lucru consecutivă (de exemplu: 20 zile de lucru consecutive = 5 zile de repaus);</p> <p>(c) 21-31 de zile de lucru consecutive: câte 0,4 zile de repaus pentru fiecare zi de lucru consecutivă (de exemplu: 31 de zile de lucru consecutive = 9,4 zile de repaus).</p> <p>Zilele libere parțiale sunt adunate, în acest calcul, cu numărul minim de zile de repaus consecutive și pot fi acordate numai sub formă de zile întregi.</p>	<p>efectuate se va acorda același număr de zile de repaus consecutive. Se permit excepții de la numărul de zile de repaus consecutive care trebuie acordate imediat, în următoarele condiții:</p> <p>15.1. numărul maxim de 31 de zile de lucru consecutive nu va fi depășit; și</p> <p>15.2. numărul minim de zile de repaus consecutive indicat la punctele 16.1., 16.2. sau 16.3. se acordă imediat după zilele de lucru consecutive corespunzătoare; și</p> <p>15.3. perioada de zile de lucru prelungită sau înlocuită va fi compensată în cursul perioadei de referință.</p> <p>16. În cazul în care, conform orarului de lucru, rezultă un număr mai mare de zile de lucru decât de zile de repaus, numărul minim de zile de repaus consecutive acordate imediat după zilele de lucru consecutive efectuate se determină după cum urmează:</p> <p>16.1. 1-10 zile de lucru consecutive: câte 0,2 zile de repaus pentru fiecare zi de lucru consecutivă (de exemplu: 10 zile de lucru consecutive = 2 zile de repaus);</p> <p>16.2. 11-20 de zile de lucru consecutive: câte 0,3 zile de repaus pentru fiecare zi de lucru consecutivă (de exemplu: 20 zile de lucru consecutive = 5 zile de repaus);</p> <p>16.3. 21-31 de zile de lucru consecutive: câte 0,4 zile de repaus pentru fiecare zi de lucru consecutivă (de exemplu: 31 de zile de lucru consecutive = 9,4 zile de repaus).</p> <p>Zilele libere parțiale sunt adunate, în acest calcul, cu numărul minim de zile de repaus consecutive și pot fi acordate numai sub formă de zile întregi.</p>		
<p>Clauza 6. Munca sezonieră în transportul naval de pasageri</p>			
<p>Prin derogare de la clauzele 4 și 5 ale prezentului acord, dispozițiile următoare pot fi aplicate tuturor lucrătorilor</p>	<p>17. Prin derogare de la pct.12-pct.16 ale prezentului Regulament, dispozițiile următoare pot fi aplicate tuturor</p>	<p>Compatibil</p>	

<p>sezonieri care lucrează la bordul unei nave de pasageri:</p> <p>(1) Timpul de lucru nu va depăși:</p> <p>(a) 12 ore în orice perioadă de 24 de ore precum; și</p> <p>(b) 72 de ore în orice interval de 7 zile.</p> <p>(2) Lucrătorul beneficiază de 0,2 zile de repaus pentru fiecare zi de lucru. Pentru fiecare perioadă de 31 de zile trebuie acordate efectiv minimum două zile de repaus. Restul zilelor de repaus sunt acordate conform acordului părților interesate.</p> <p>(3) Ținând cont de paragraful precedent și de clauza 3 punctul 4, acordarea zilelor de repaus, precum și respectarea duratei medii de lucru săptămânale de 48 de ore specificată la clauza 3 trebuie asigurate conform contractelor colective sau acordurilor între partenerii sociali sau, în lipsa unor astfel de acorduri, conform legislațiilor naționale.</p>	<p>lucrătorilor sezonieri care lucrează la bordul unei nave de pasageri:</p> <p>17.1. Timpul de lucru nu va depăși:</p> <p>17.1.1. 12 ore în orice perioadă de 24 de ore precum; și</p> <p>17.1.2. 72 de ore în orice interval de 7 zile.</p> <p>17.2. Lucrătorul beneficiază de 0,2 zile de repaus pentru fiecare zi de lucru. Pentru fiecare perioadă de 31 de zile trebuie acordate efectiv minimum două zile de repaus. Restul zilelor de repaus sunt acordate conform acordului părților interesate.</p> <p>17.3. Ținând cont de prevederile pct.17.2. și de prevederile pct.10, acordarea zilelor de repaus, precum și respectarea duratei medii de lucru săptămânale de 48 de ore specificată la pct.7-pct.11, trebuie asigurate conform contractelor colective sau acordurilor între partenerii sociali sau, în lipsa unor astfel de acorduri, conform legislațiilor naționale.</p>		
Clauza 7. Perioade de repaus			
<p>Lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus regulate, suficient de lungi și continue, a căror durată este exprimată în unități de timp, pentru a garanta că aceștia, din cauza suprasolicitării sau a unui ritm de lucru neregulat, nu se rănesc sau produc vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt.</p> <p>Perioadele de repaus nu vor fi mai mici de:</p> <p>(a) 10 ore în fiecare interval de 24 de ore, dintre care minimum 6 ore fără întrerupere; și</p> <p>(b) 84 de ore în orice interval de 7 zile.</p>	<p>18. Lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus regulate, suficient de lungi și continue, a căror durată este exprimată în unități de timp, pentru a garanta că aceștia, nu constituie un pericol pentru ei, colegii lor sau a altor persoane și nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt din cauza suprasolicitării sau a unui ritm de lucru neregulat.</p> <p>Perioadele de repaus nu vor fi mai mici de:</p> <p>18.1. 10 ore în fiecare interval de 24 de ore, dintre care minimum 6 ore fără întrerupere; și</p> <p>18.2. 84 de ore în orice interval de 7 zile.</p>	Compatibil	
Clauza 8. Pauze			

Orice lucrător care efectuează mai mult de șase ore de lucru zilnic are dreptul la o perioadă de pauză; detaliile, în special durata și premisele acordării acestui timp de pauză, sunt stabilite prin contracte colective sau convenții încheiate între partenerii sociali sau, în absența unor astfel de convenții, prin legislația națională.	19. Orice lucrător care efectuează mai mult de șase ore de lucru zilnic are dreptul la o perioadă de pauză. Detaliile, în special durata și premisele acordării acestui timp de pauză, sunt stabilite prin contracte colective sau convenții încheiate între partenerii sociali sau, în absența unor astfel de convenții, prin legislația națională.	Compatibil	
Clauza 9. Timpul de lucru maxim pe timp de noapte			
Pe baza unei ture de noapte de șapte ore, timpul de lucru maxim săptămânal pe timp de noapte este de 42 de ore pentru fiecare perioadă de șapte zile.	20. Pe baza unei ture de noapte de șapte ore, timpul de lucru maxim săptămânal pe timp de noapte este de 42 de ore pentru fiecare perioadă de șapte zile.	Compatibil	
Clauza 10. Concediul anual			
<p>Fiecare lucrător are dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit de patru săptămâni, respectiv o cotă corespunzătoare pentru o perioadă de lucru mai mică de un an, conform condițiilor de solicitare și acordare prevăzute în legislațiile și/sau practicile naționale.</p> <p>Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.</p>	<p>21. Fiecare lucrător are dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit de patru săptămâni, respectiv o cotă corespunzătoare pentru o perioadă de lucru mai mică de un an, conform condițiilor de solicitare și acordare prevăzute în legislația națională.</p> <p>22. Aranjarea zilelor de lucru și a zilelor de odihnă, astfel cum sunt prevăzute în lista de serviciu, include perioade de concediu anual plătit și perioade de odihnă datorate sărbătorilor legale.</p> <p>Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează</p>	Compatibil	Transpunere adaptată.
Clauza 11. Protecția minorilor			
<p>(1) Pentru lucrătorii în vârstă de mai puțin de 18 ani, sunt valabile dispozițiile Directivei 94/33/CE privind protecția minorilor la locul de muncă (5).</p> <p>(2) În mod excepțional, statele membre pot, prin dispoziții legislative sau normative, să autorizeze munca tinerilor în vârstă de peste 16 ani, care conform legislației interne nu mai sunt supuși obligativității școlarizării de zi, în timpul perioadei în care, în conformitate cu Directiva 94/33/CE, munca pe</p>	23. Pentru lucrătorii în vârstă de mai puțin de 18 ani, se aplică legislația privind protecția minorilor la locul de muncă.	Compatibil	<p>Transpunere adaptată.</p> <p>Proiectul național nu prevede situații excepționale</p>

<p> timpul nopții este interzisă, dacă acest lucru este necesar pentru atingerea unui obiectiv de formare din cadrul unui curs autorizat, cu condiția de a li se acorda un timp de repaus compensator corespunzător și de a nu fi afectate obiectivele stabilite la articolul 1 din Directiva 94/33/CE.</p>			
Clauza 12. Verificări	CAPITOLUL II. VERIFICĂRI		
<p>(1) Pentru a permite supravegherea respectării dispozițiilor specificate în clauzele 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11 și 13 se consemnează zilnic într-un jurnal orele de lucru și de repaus ale fiecărui lucrător.</p> <p>(2) Jurnalul se păstrează la bord cel puțin până la sfârșitul perioadei de referință.</p> <p>(3) Consemnările sunt verificate și confirmate de către angajator sau de reprezentantul acestuia împreună cu angajatul în cauză într-un interval de timp adecvat (cel târziu până la sfârșitul lunii următoare).</p> <p>(4) Informațiile minime cuprind:</p> <p>(a) denumirea navei;</p> <p>(b) numele lucrătorului;</p> <p>(c) numele conducătorului de navă responsabil;</p> <p>(d) data;</p> <p>(e) zi de lucru sau de repaus;</p> <p>(f) începutul și sfârșitul perioadelor zilnice de lucru sau de repaus.</p> <p>(5) Lucrătorului i se înmânează o copie a consemnărilor confirmate care îl vizează. Lucrătorul trebuie să păstreze această copie timp de un an.</p>	<p>24. Pentru a permite supravegherea respectării dispozițiilor specificate menționate în pct.7-pct.18, pct.20-pct.23 și pct.29-pct.31 se consemnează zilnic într-un jurnal orele de lucru și de repaus ale fiecărui lucrător.</p> <p>25. Jurnalul se păstrează la bord cel puțin până la sfârșitul perioadei de referință.</p> <p>26. Consemnările sunt verificate și confirmate de către operator sau de reprezentantul acestuia împreună cu angajatul în cauză într-un interval de timp adecvat (cel târziu până la sfârșitul lunii următoare).</p> <p>27. Informațiile minime cuprind:</p> <p>27.1. denumirea navei;</p> <p>27.2. numele lucrătorului;</p> <p>27.3. numele conducătorului de navă responsabil;</p> <p>27.4. data;</p> <p>27.5. zi de lucru sau de repaus;</p> <p>27.6. începutul și sfârșitul perioadelor zilnice de lucru sau de repaus.</p> <p>28. Lucrătorului i se înmânează o copie a consemnărilor confirmate care îl vizează. Lucrătorul trebuie să păstreze această copie timp de un an.</p>	Compatibil	
Clauza 13. Situații de urgență			

<p>(1) Conducătorul de navă sau reprezentantul acestuia are dreptul să ceară unui membru al echipajului să efectueze oricâte ore de lucru sunt necesare pentru siguranța imediată a vehiculului, a persoanelor aflate la bord, a încărcăturii sau în scopul ajutorării altor nave sau persoane aflate în pericol.</p> <p>(2) În conformitate cu punctul 1, conducătorul de navă sau reprezentantul acestuia are dreptul să ceară unui lucrător să efectueze în orice moment orele de lucru necesare, până când se restabilește situația normală.</p> <p>(3) De îndată ce este practic posibil, după restabilirea situației normale, conducătorul sau reprezentantul acestuia se asigură că toți lucrătorii care au efectuat o activitate într-o perioadă programată pentru repaus beneficiază de o perioadă de repaus corespunzătoare.</p>	<p>29. Conducătorul de navă sau reprezentantul acestuia are dreptul să ceară unui membru al echipajului să efectueze oricâte ore de lucru sunt necesare pentru siguranța imediată a navei, a persoanelor aflate la bord, a încărcăturii sau în scopul ajutorării altor nave sau persoane aflate în pericol.</p> <p>30. În conformitate cu pct.29, conducătorul de navă sau reprezentantul acestuia are dreptul să ceară unui lucrător să efectueze în orice moment orele de lucru necesare, până când se restabilește situația normală.</p> <p>31. De îndată ce este practic posibil, după restabilirea situației normale, conducătorul sau reprezentantul acestuia se asigură că toți lucrătorii care au efectuat o activitate într-o perioadă programată pentru repaus beneficiază de o perioadă de repaus corespunzătoare.</p>	Compatibil	
Clauza 14. Verificarea stării de sănătate			
<p>(1) Toți lucrătorii au dreptul la un control medical anual gratuit. Cu ocazia controalelor medicale, trebuie acordată o atenție specială simptomelor sau condițiilor care pot fi rezultatul muncii la bord cu timp minim de repaus cotidian și/sau număr minim de zile de repaus acordate în conformitate cu clauzele 5 și 6.</p> <p>(2) Lucrătorii pe timp noapte care au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu munca de noapte trebuie transferați, îndată ce acest lucru este posibil, la munca de zi pentru care sunt calificați.</p> <p>(3) Controlul medical gratuit trebuie să respecte principiul secretului medical.</p> <p>(4) Controlul medical gratuit poate fi efectuat în cadrul sistemului național de sănătate.</p>	<p>32. Toți lucrătorii au dreptul la un control medical anual gratuit. Cu ocazia controalelor medicale, trebuie acordată o atenție specială simptomelor sau condițiilor care pot fi rezultatul muncii la bord cu timp minim de repaus cotidian și/sau număr minim de zile de repaus acordate în conformitate cu pct.14-pct.17</p> <p>33. Lucrătorii pe timp noapte care au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu munca de noapte trebuie transferați, îndată ce acest lucru este posibil, la munca de zi pentru care sunt calificați.</p> <p>34. Controlul medical gratuit trebuie să respecte principiul secretului medical.</p> <p>35. Controlul medical gratuit poate fi efectuat în cadrul sistemului național de sănătate.</p>	Compatibil	
Clauza 15. Protecția în materie de siguranță și sănătate			
<p>(1) Lucrătorii de noapte și cei care lucrează în schimburi trebuie să beneficieze de un nivel de protecție în materie de</p>	<p>36. Lucrătorii de noapte și cei care lucrează în schimburi trebuie să beneficieze de un nivel de protecție în materie de</p>	Compatibil	

<p>siguranță și de sănătate adaptat naturii muncii lor.</p> <p>(2) Serviciile sau mijloacele corespunzătoare de protecție și sănătate destinate siguranței și protecției sănătății lucrătorilor de noapte și în schimburi trebuie să fie echivalente cu cele destinate celorlalți lucrători și disponibile oricând.</p>	<p>siguranță și de sănătate adaptat naturii muncii lor.</p> <p>37. Serviciile sau mijloacele corespunzătoare de protecție și sănătate destinate siguranței și protecției sănătății lucrătorilor de noapte și în schimburi trebuie să fie echivalente cu cele destinate celorlalți lucrători și disponibile oricând.</p>		
Clauza 16. Tiparele de lucru			
<p>Angajatorul care preconizează să organizeze munca în conformitate cu un anumit tipar ține cont de principiul general al adaptării muncii la lucrător, în special în vederea reducerii muncii monotone și a muncii într-un ritm determinat de mașini, în funcție de tipul de activitate și de cerințele de securitate și protecție a sănătății, în special în privința pauzelor pe parcursul timpului de lucru.</p>	<p>38. Operatorul care preconizează să organizeze munca în conformitate cu un anumit ritm trebuie să țină cont de principiul general al adaptării muncii la lucrător, în special în vederea reducerii muncii monotone și a muncii într-un ritm determinat de mașini, în funcție de tipul de activitate și de cerințele de securitate și protecție a sănătății, în special în privința pauzelor pe parcursul timpului de lucru.</p>	Compatibil	
Clauza 17. Dispoziții finale			
<p>(1) Dispoziții mai favorabile</p> <p>Prezentul acord nu aduce atingere dreptului statelor membre:</p> <p>(a) de a menține sau adopta dispoziții legislative sau normative; sau</p> <p>(b) de a favoriza sau autoriza aplicarea contractelor colective sau a convențiilor încheiate între partenerii sociali,</p> <p>dacă aceste dispoziții sunt mai favorabile pentru protecția și siguranța lucrătorilor decât dispozițiile prezentului acord.</p> <p>(2) Clauză de menținere a nivelului de protecție</p> <p>Punerea în aplicare a prezentului acord nu trebuie să constituie în nici o împrejurare o justificare pentru o reducere a nivelului general de protecție a lucrătorilor vizați de prezentul acord.</p> <p>(3) Monitorizarea acordului</p> <p>Partenerii sociali monitorizează implementarea și aplicarea prezentului acord în cadrul Comitetului pentru dialog sectorial</p>		Prevederi UE neaplicabile	Proceduri specifice statelor membre ale Uniunii Europene, inaplicabile Republicii Moldova în calitate de stat nemembru.

<p>privind transportul pe căi navigabile interioare, în special în legătură cu problemele de medicina muncii.</p> <p>(4) Revizuire</p> <p>Partenerii sociali vor revizui prezentele dispoziții la doi ani după încheierea perioadei de aplicare prevăzută în decizia Consiliului de punere în aplicare a prezentului acord.</p>			
--	--	--	--



Cancelaria de Stat

Prin prezenta, în temeiul prevederilor pct.197 din Regulamentul Guvernului, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.610/2018, solicităm înregistrarea *proiectului hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea Regulamentului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare*, în lista proiectelor, care urmează a fi examinate în cadrul următoarei ședințe a Secretarilor generali.

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

Nr. crt.	Criterii de înregistrare	Nota autorului
1.	Categoria și denumirea proiectului	Proiectul hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea Regulamentului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare.
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale.
3.	Justificarea depunerii cererii	Obiectivul general al proiectului constă în instituirea unui cadru normativ național privind organizarea timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare, prin stabilirea regulilor aplicabile duratei muncii, perioadelor de repaus, muncii de noapte, concediului anual, evidenței timpului de lucru și protecției sănătății lucrătorilor de la bordul navelor. Proiectul este elaborat în temeiul: <ul style="list-style-type: none">• Legii nr. 112/2014 pentru ratificarea Acordului de Asociere între Republica Moldova, pe de o parte, și Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei și statele membre ale acestora, pe de altă parte (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2014, nr.185-199, art. 442);

		<p>• art. 6 lit. h) din Legea nr. 136/2017 cu privire la Guvern (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr. 252, art. 412).</p> <p>Proiectul transpune Directiva 2014/112/UE a Consiliului din 19 decembrie 2014 de punere în aplicare a Acordului european privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare, încheiat de „European Barge Union” (Uniunea Europeană a Navigației Interioare) (EBU), „European Skippers Organisation” (Uniunea Europeană a Marinarilor Fluviali) (ESO) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) Text cu relevanță pentru SEE, nr. CELEX 32014L0112,</p>
4.	Referința la documentul de planificare care prevede elaborarea proiectului (PNA, PND, PNR, alte documente de planificare sectoriale)	Proiectul este elaborat în contextul realizării acțiunii nr. 9 din Anexa A aferentă Capitolului 13 „Politica socială și ocuparea forței de muncă”, Clusterul 3 din Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pentru anii 2025-2029, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.306/2025.
5.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	<p>-Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Inspectoratul de Stat al Muncii;</p> <p>- Ministerul Finanțelor;</p> <p>- Ministerul Sănătății;</p> <p>- Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării;</p> <p>- Agenția Navală a Republicii Moldova;;</p> <p>- Centrul de Armonizare a Legislației.</p>
6.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	10 zile lucrătoare
7.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	<p>Vîrlan Vasile, Consultant principal, Direcția politici în domeniul transportului naval, Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale.</p> <p>tel. 022 233 617, e-mail: vasile.virlan@midr.gov.md</p>
8.	Anexe	<p>1. Proiectul hotărârii de Guvern;</p> <p>2. Nota de fundamentare;</p> <p>3. Tabel de concordanță.</p>
9.	Data și ora depunerii cererii	Conform semnăturii electronice

10.	Semnătura	(Semnat electronic)
-----	-----------	---------------------

Viceprim-ministru, ministru

Vladimir BOLEA