

Combinarea vieții de familie
cu cea profesională este un
drept, nu un privilegiu. Când
părinții reușesc să le îmbine,
câștigă familiile, comunitățile
și întreaga societate.



MINISTERUL MUNCII
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AL REPUBLICII MOLDOVA

Austrian
Development
Agency



Femei
angajate
comunități incluzive



CENTRUL
Parteneriat pentru
Dezvoltare



UN
WOMEN

Ce beneficii ai fiind părinte în Republica Moldova și cum le accesezi?

Ghid practic pentru părinți

**Părinți activi
pe piața muncii
înseamnă familii
mai stabile și
comunități mai
puternice**



Familie și carieră: ce opțiuni și drepturi ai ca părinte?

Pentru mulți părinți, apariția unui copil schimbă radical echilibrul dintre viața profesională și cea de familie. Fără sprijin adecvat, această perioadă poate însemna ieșirea temporară sau definitivă de pe piața muncii, pierderea veniturilor și creșterea insecurității financiare. Sprijinirea părinților să revină sau să rămână activi profesional înseamnă mai mult decât ocupare: înseamnă familii mai stabile, părinți mai autonomi și comunități mai puternice. Atunci când părinții pot munci, ei își păstrează competențele, contribuie la economia locală și își construiesc un viitor mai sigur pentru ei și familiile lor.

Vestea bună este că, în ultimii ani, Republica Moldova a adoptat măsuri concrete pentru a face posibil echilibrul dintre viața de familie și cea

profesională: concedii mai flexibile, indemnizații mai generoase, scutiri fiscale, formule flexibile de muncă și servicii noi de îngrijire a copilului. La fel de important, statul a digitalizat procedurile: pentru multe prestații, drepturile se stabilesc astăzi automat, fără să mai depui dosare la ghișeu.

Acest ghid îți arată, pas cu pas, ce instrumente ai la dispoziție, ca părinte, pentru ca viața profesională și cea de familie să nu mai fie alegeri care se exclud reciproc, ci etape care pot fi trăite împreună.

Acest ghid a fost elaborat de UNFPA în Moldova, în cadrul proiectului „Creșterea rezilienței și excelenței femeilor prin oportunități de angajare incluzive și prietenoase familiei”, finanțat de Agenția Austriacă pentru Dezvoltare (ADA) și implementat de UN Women și UNFPA în Moldova, în parteneriat cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova și Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare.

AUTOARE:

Alina ANDRONACHE,
Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare

Alexandra ERMOLENCO,
Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare

Dacă ai un copil sau planifici să devii părinte, iată ce trebuie să știi

Pentru fiecare tip de concediu, ai câțiva pași concreți de făcut. Vestea bună pentru bugetul companiei: indemnizațiile nu se plătesc de tine, ci integral din bugetul asigurărilor sociale de stat.

Înainte de toate: concediile nu se exclud reciproc

Una dintre cele mai răspândite confuzii printre părinți este aceea că ar trebui să aleagă între diferitele tipuri de concedii: de exemplu, un tată care și-a luat concediul paternal nu ar mai avea dreptul la concediul pentru îngrijirea copilului. Aceasta este o neînțelegere care a privat multe familii de drepturile lor legale.

În realitate, cele trei tipuri de concedii legate de naștere și îngrijirea copilului sunt complementare, adică se completează unele pe altele. Fiecare are un rol diferit și se acordă independent:

► **Concediul de maternitate** (126 de zile) este destinat doar mamei și are rolul de a-i permite să-și revină fizic după naștere.

► **Concediul paternal** (15 zile) este destinat doar tatălui și poate fi luat inclusiv în aceeași perioadă cu concediul de maternitate al mamei. Astfel, ambii părinți pot fi acasă împreună în primele săptămâni după naștere.

► **Concediul pentru îngrijirea copilului** (până la 3 ani) urmează după concediul de maternitate și poate fi folosit de mamă, de tată, de bunici sau de o altă persoană care îngrijește copilul.

Exemplu concret

Un tată care și-a luat cele 15 zile de concediu paternal imediat după naștere nu își pierde dreptul la concediul pentru îngrijirea copilului. Poate beneficia de amândouă. Mai mult, el poate lua mai întâi concediul paternal, poate reveni la muncă, iar după câteva luni poate prelua și concediul pentru îngrijirea copilului, în timp ce mama revine la muncă.

Toate aceste concedii sunt drepturi separate prevăzute de Codul muncii (articolele 124 și 124¹) și nu se exclud unul pe celălalt.



Fiecare familie este unică. Discutați împreună și planificați din timp cum veți folosi aceste concedii. Analizați bugetul familiei, planurile profesionale ale fiecăruia, nevoile copilului și situația voastră concretă. Beneficierea de un tip de concediu nu exclude dreptul la celelalte, astfel puteți beneficia de toate concediile la care aveți dreptul.

Cele trei concedii dintr-o privire

Concediu	Cine îl ia	Durată	Cât primești	Unde îl ceri
Maternitate	Mama	126 / 140 / 182 zile	100% din venit (ultimele 12 luni)	Din oficiu (CNAS)
Paternal	Tatăl	15 zile	100% din venit (ultimele 3 luni)	Angajator + e-CNAS
Îngrijirea copilului (până la 3 ani)	Mama, tata, bunici, rude, tutore	Până la 3 ani	1 an - 90% din venit, timp de 12 luni 2 ani - 60% în primul an și 30% în al doilea 3 ani - 30% din venit, în fiecare lună	Din oficiu mamei; e-CNAS

1.

Concediul de maternitate

Ce trebuie să știi

Ce este și cât durează?

Concediul de maternitate este un concediu medical de care beneficiază orice femeie însărcinată asigurată în sistemul public de asigurări sociale, pe perioada sarcinii și după naștere, pentru a se pregăti pentru naștere și a-și reveni fizic după aceasta.

Durata standard este de 126 de zile calendaristice, dintre care 70 de zile înainte de naștere (concediul prenatal) și 56 de zile după naștere (concediul postnatal). Concediul începe la săptămâna 30 de sarcină, pe baza certificatului medical eliberat de medicul tău.

În situații speciale, durata este mai mare:

- ▶ **140 de zile**, pentru nașterile complicate sau nașterea gemenilor.
- ▶ **182 de zile**, pentru sarcinile cu trei sau mai mulți feți, cu începere din săptămâna 24 de sarcină.

Câți bani primești?

Pe toată durata concediului de maternitate, primești o indemnizație de maternitate egală cu 100% din venitul mediu lunar asigurat din ultimele 12 luni. Nu pierzi practic nimic din venit în această perioadă.

Avantaj pentru familii și egalitate de tratament:

Pentru soți angajați: din 1 martie 2023, indemnizația de maternitate se calculează pe baza venitului mai mare al unuia dintre soți. Dacă soțul câștigă mai mult decât soția, indemnizația va fi calculată din salariul lui. (Legea nr. 353/2022)

Pentru mame neasigurate și necăsătorite: din 22 iulie 2026, dreptul la indemnizația de maternitate este extins și pentru femeile însărcinate neasigurate care nu sunt căsătorite, dacă tatăl copilului și-a recunoscut paternitatea. În acest caz, indemnizația de maternitate se calculează din venitul asigurat al tatălui, asigurându-se astfel tratament egal pentru toate mamele.

Cum beneficiezi

Pe scurt: nu trebuie să depui nici o cerere la Casa de Asigurări. Din 1 octombrie 2022, indemnizația de maternitate se stabilește din oficiu de Casa Națională de Asigurări Sociale (CNAS), pe baza certificatului medical transmis electronic de instituția medicală. Tu prezinți certificatul doar angajatorului, pentru a-ți primi concediul.

Unde depui cererea

În procedura standard, nu depui niciun dosar la CNAS. Cererea la Casa Teritorială de Asigurări Sociale (CTAS) rămâne necesară doar în situații excepționale (date incomplete în sistem, soții aflate la întreținerea soților asigurați, concedii anterioare datei de 1 octombrie 2022).

Lista CTAS este pe cnas.gov.md.

Ce documente trebuie să depui

► Acte necesare

► **La angajator:** certificatul de concediu medical (original) și o cerere scrisă de acordare a concediului de maternitate.

► **La CNAS:** niciun act în procedura automată. Doar în cazurile excepționale prezinți la CTAS certificatul medical, actul de identitate și, pentru soțiile aflate la întreținere, certificatul de căsătorie și actele soțului.

Pas cu pas

- La săptămâna 30 (sau 24, pentru sarcini cu trei sau mai mulți feți), medicul de familie sau medicul obstetrician-ginecolog îți eliberează **certificatul electronic de concediu de maternitate**.
- Certificatul ajunge automat la CNAS prin sistemul electronic.
- Prezinți certificatul în original și o cerere scrisă **angajatorului**, care emite ordinul de acordare a concediului (126, 140 sau 182 de zile).
- CNAS examinează datele și emite decizia, de regulă în 15 zile calendaristice (până la 45 de zile dacă informația este incompletă).
- Primești banii prin metoda aleasă: card bancar sau oficiu poștal.

Cum și când primești banii

Indemnizația se plătește o singură dată, integral, pentru toată perioada concediului, după emiterea deciziei CNAS, prin sistemul guvernamental de plăți MPay. Verifici statutul certificatului medical pe servicii.gov.md/medicine sau la Centrul de Apel CNAS (022 257 777).

Poți continua să lucrezi și să primești indemnizația?

Da. Dacă te simți bine și dorești să continui activitatea profesională sau să revii mai devreme la muncă, ai dreptul să faci acest lucru beneficiind simultan de salariu și de indemnizația de maternitate (Codul muncii, art. 76¹). Ai nevoie de trei lucruri:

► **o cerere scrisă** depusă la angajator, în care menționezi că dorești să continui sau să reiei activitatea;

► **concluzia medicală** de la instituția medicală la care ești înregistrată, care confirmă că starea sănătății îți permite să lucrezi;

► **acordul angajatorului**, pe baza căruia se emite un ordin ce stabilește perioada de reluare a activității.

Atenție:

În perioada prenatală (înainte de naștere) poți lucra doar până în săptămâna 36 de sarcină. După naștere nu există o limită minimă: poți reveni la muncă atunci când medicul confirmă că starea sănătății îți permite.

Mai multe detalii: cnas.gov.md și servicii.gov.md

2. Concediul paternal, timp dedicat pentru tați

Ce trebuie să știi

Legea recunoaște că rolul tatălui este esențial în primele luni de viață ale copilului. De aceea, orice tată asigurat are dreptul la un concediu paternal plătit, care îi permite să fie prezent alături de mamă și nou-născut, să participe la îngrijire și să construiască o relație apropiată cu copilul de la început.

Ce este și cât durează?

- **Durata:** 15 zile calendaristice pentru fiecare copil nou-născut sau adoptat.
- **Cum îl folosești:** integral (toate deodată) sau împărțit în maximum 3 fracțiuni, fiecare de cel puțin 5 zile. De exemplu, poți lua 5 zile imediat după naștere, 5 zile după 2 luni și alte 5 zile după 6 luni.
- **Când îl poți lua:** oricând în primele 12 luni de la nașterea copilului (sau, pentru tații adoptivi, în primele 12 luni de la adopție).
- **Gemeni sau mai mulți copii dintr-o sarcină:** ai dreptul la 15 zile pentru fiecare copil.

Câți bani primești?

Pentru toate zilele de concediu paternal primești o indemnizație de 100% din venitul mediu lunar asigurat din ultimele 3 luni. Aceasta este achitată din bugetul asigurărilor sociale de stat, nu de către angajatorul tău, și este venit neimpozabil (Codul muncii, art. 124¹; Legea nr. 289/2004, art. 18¹).

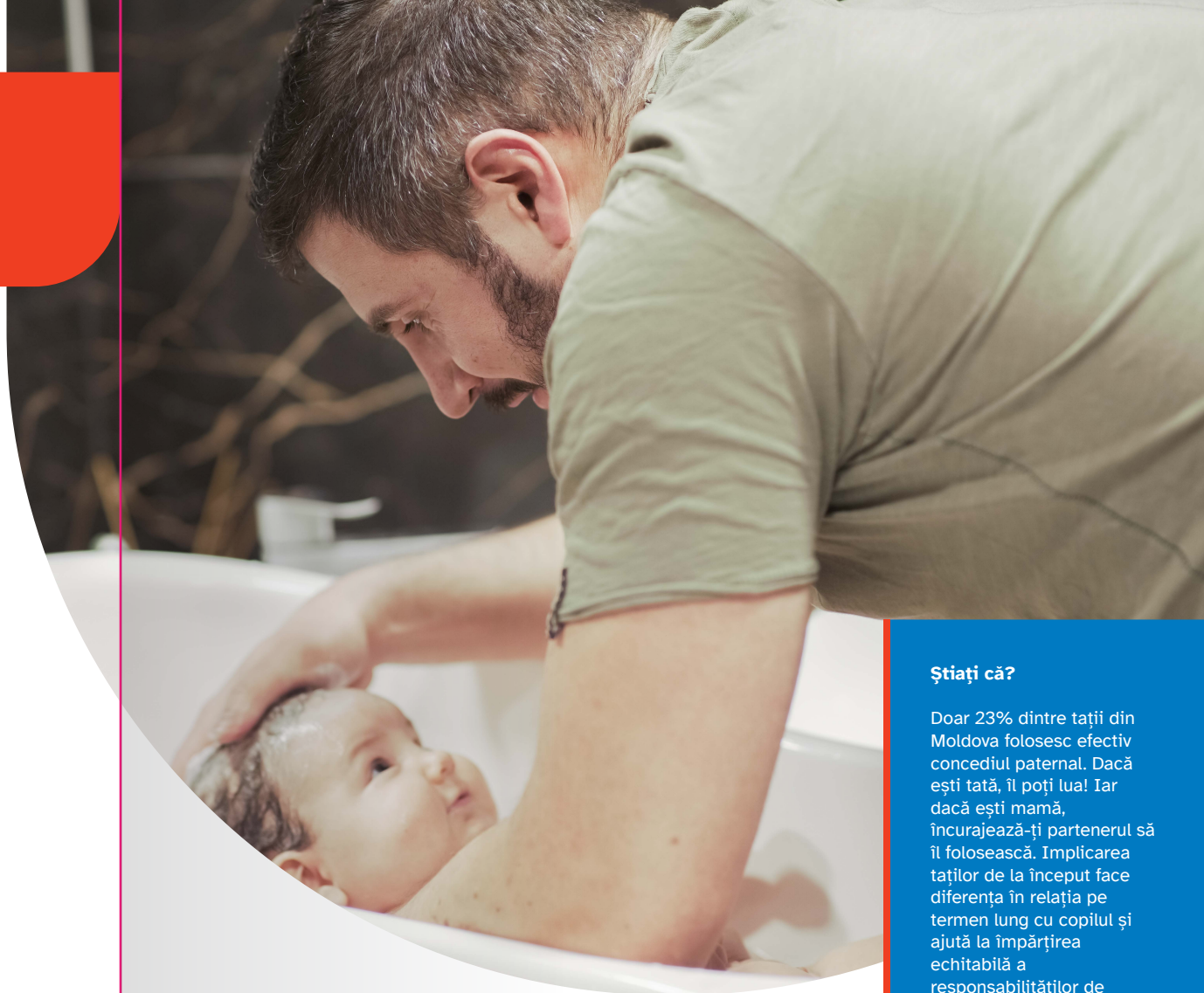


Foto: Arhiva personală @Gabriel Encev/2020

Știați că?

Doar 23% dintre tații din Moldova folosesc efectiv concediul paternal. Dacă ești tată, îl poți lua! Iar dacă ești mamă, încurajează-ți partenerul să îl folosească. Implicarea taților de la început face diferența în relația pe termen lung cu copilul și ajută la împărțirea echitabilă a responsabilităților de îngrijire.

Cum beneficiezi concret

Pe scurt: două cereri, la doi pași diferiți. (1) Ceri concediul la angajator. (2) Ceri indemnizația la CNAS, cel mai simplu online, pe servicii.gov.md/ecnas.

Unde depui cererea

- ▶ Pentru concediu, la angajator (la toate unitățile unde lucrezi).
- ▶ Pentru indemnizație, la CNAS, prin serviciul electronic „e-Cerere Indemnizații familiilor cu copii” de pe servicii.gov.md/ecnas (autentificare cu semnătură electronică, semnătură mobilă sau buletin electronic) sau, fizic, la CTAS de la domiciliu ori în raza unității de muncă.

Ce documente îți trebuie

▶ Acte necesare

- ▶ **La angajator:** o cerere scrisă (formă liberă) și copia certificatului de naștere al copilului.
- ▶ **La CNAS, online:** de regulă niciun document; acordarea concediului este confirmată din raportul transmis de angajator, iar datele tale și ale copilului se preiau automat din Registrul de stat al populației.
- ▶ **La CTAS, pe hârtie,** în cazul în care dreptul nu poate fi stabilit automat în baza informațiilor transmise de angajator: actul de identitate, certificatul de naștere al copilului și extrasul din ordinul angajatorului privind acordarea concediului paternal (de la toate unitățile).

Unde depui cererea

- ▶ Ceri concediul la angajator cu cel puțin 5 zile înainte de fiecare fracțiune.
- ▶ Folosești concediul în primele 12 luni de la naștere; tot în acest termen ceri indemnizația.
- ▶ CNAS examinează cererea în maximum 30 de zile calendaristice.

Pas cu pas

- Depui cerere scrisă la angajator, cu copia certificatului de naștere, cu cel puțin 5 zile înainte.
- Angajatorul emite ordinul de acordare a concediului paternal și raportează perioada la CNAS.
- Accesezi servicii.gov.md/ecnas, te autentifici și completezi e-Cererea pentru indemnizația paternală (sau depui dosarul la CTAS).
- CNAS examinează cererea, emite decizia și transmite plata.
- Verifici statutul cererii online, în contul tău e-CNAS.

Cum și când primești banii

Indemnizația se plătește integral din bugetul asigurărilor sociale, prin MPay, în luna următoare deciziei CNAS, separat pentru fiecare fracțiune de concediu. Pentru gemeni dintr-o singură sarcină se acordă o singură indemnizație; pentru fiecare copil adoptat, dreptul se acordă separat.

3. Concediul pentru îngrijirea copilului până la 3 ani

Ce trebuie să știi

După ce concediul de maternitate se încheie, familia are la dispoziție o perioadă importantă în care unul dintre părinți (sau o altă persoană apropiată) se poate dedica îngrijirii copilului, până la împlinirea vârstei de 3 ani.

Cine poate beneficia?

Concediul nu este rezervat doar mamei. El poate fi folosit, la alegere, de: mama sau tatăl copilului; unul dintre bunici; o altă rudă care se ocupă efectiv de creșterea copilului; tutorele legal. Condiția este ca persoana să fie asigurată în sistemul public de asigurări sociale (Codul muncii, art. 124; Legea nr. 289/2004).

Ce înseamnă „concediu folosit alternativ între părinți”?

„Alternativ” înseamnă că voi, ca părinți, puteți împărți perioada de 3 ani în mai multe fracțiuni și să le folosiți pe rând, nu în același timp. De exemplu: mama ia primele 8 luni, apoi revine la muncă; tata preia următoarele 6 luni; după aceea mama poate lua din nou o fracțiune (de exemplu 4 luni), iar tata revine la muncă, și tot așa până copilul împlinește 3 ani. Regula esențială: în orice moment, doar un părinte poate fi în concediu pentru îngrijirea copilului. Fracțiunile nu se suprapun.

Foto: Arhiva personală familia Bîrsan/2022



De ce contează?

Sistemul alternativ vă oferă libertatea să construiți împreună cea mai bună soluție pentru familia voastră. Fiecare părinte își păstrează legătura cu locul de muncă, niciunul nu rămâne prea mult departe de cariera sa, iar copilul beneficiază de prezența ambilor părinți în primii ani. (Codul muncii, art. 124, alin. 3)

Ce se întâmplă cu locul tău de muncă?

Pe toată durata concediului, angajatorul este obligat să îți păstreze locul de muncă. Perioada se include în vechimea în muncă și în stagiul de cotizare, deci nu pierzi niciun drept legat de cariera ta (Codul muncii, art. 124). Poți reveni la muncă oricând înainte ca copilul să împlinească 3 ani: este suficient să anunți angajatorul printr-o cerere scrisă cu 15 zile lucrătoare înainte. Termenul poate fi redus prin acord comun.

Indemnizația lunară: alege opțiunea potrivită

Pe durata concediului primești lunar o indemnizație. Ca persoană asigurată, legea îți oferă trei opțiuni. Alege-o pe cea care se potrivește cel mai bine planurilor tale profesionale și nevoilor familiei:

Opțiune	Mărime	Perioadă	Potrivită dacă...
A	30% din venitul mediu lunar	Până la 3 ani ai copilului	Planifici un concediu lung și vrei venit constant pe toată perioada
B	60% primele 12 luni, apoi 30% următoarele 12 luni	24 de luni	Vrei o sumă mai mare în primul an, apoi să revii treptat la muncă
C	90% din venitul mediu lunar	12 luni	Planifici să revii la muncă după un an și vrei un venit aproape integral în acel an

Bonus și indemnizație unică la naștere

Pe lângă opțiunea aleasă, toate familiile primesc în plus 1.000 de lei pe lună pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 2 ani, indiferent dacă părinții sunt sau nu asigurați.

La naștere, familia beneficiază de o indemnizație unică de 21.886 lei (valoare 2026), pentru fiecare copil născut viu, inclusiv pentru gemeni.

Cum beneficiezi concret

Pe scurt: pentru mamă, totul pornește automat. Din 1 ianuarie 2024, indemnizația lunară pentru creșterea copilului se stabilește din oficiu mamei, în Opțiunea A (30%), pe baza datelor de la Agenția Servicii Publice. Tot din oficiu se acordă indemnizația unică la naștere și indemnizația de 1.000 lei până la 2 ani. Acționezi doar dacă vrei altă opțiune (B sau C) sau dacă beneficiar este altă persoană decât mama..

Unde depui cererea

- **La angajator**, o cerere scrisă pentru acordarea concediului parțial plătit (angajatorul emite ordinul intern).
- **Online**, pe servicii.gov.md/ecnas, în special pentru a schimba opțiunea indemnizației (serviciul „ChangeOption”).
- **La CTAS**, dacă beneficiar este bunica, bunelul, o altă rudă, tutorele sau adoptatorul, sau dacă sistemul nu poate stabili automat dreptul.

Ce documente îți trebuie

Acte necesare

- ▶ **Mama (procedura automată):** niciun document pentru indemnizația unică la naștere și pentru cea de 1.000 lei; este suficientă înregistrarea nașterii la Agenția Servicii Publice.
- ▶ **Altă persoană beneficiară, la CTAS:** actul de identitate, certificatul de naștere al copilului, extrasul din ordinul de acordare a concediului de la toate unitățile și, după caz, certificatul de căsătorie, hotărârea de adopție sau dispoziția de tutelă.

Termene importante

- ▶ Cererea de stabilire se depune în **12 luni de la nașterea copilului** (cu plată retroactivă pe maximum 12 luni).
- ▶ Schimbarea opțiunii (A, B sau C) se poate face **o singură dată, până când copilul împlinește 1 an**. După această dată opțiunea nu mai poate fi modificată.
- ▶ CNAS examinează cererea în **30 de zile calendaristice**.

Pas cu pas

- ▶ Înregistrezi nașterea la Agenția Servicii Publice.
- ▶ Depui cerere scrisă la angajator pentru acordarea concediului parțial plătit; angajatorul emite ordinul, cu menținerea locului de muncă.
- ▶ CNAS stabilește din oficiu indemnizația unică la naștere, indemnizația de 1.000 lei și indemnizația lunară pentru creșterea copilului (Opțiunea A).
- ▶ Te asiguri că ai un card bancar activ pentru a primi plățile.
- ▶ Dacă preferi Opțiunea B sau C, depui cererea „ChangeOption” pe e-CNAS **înainte ca cel mic să împlinească 1 an**.
- ▶ Dacă beneficiar este bunica, o rudă sau tutorele, depui dosarul la CTAS.

Cum și când primești banii

Plățile se fac prin MPay: lunar pentru indemnizațiile recurente și o singură dată pentru indemnizația unică la naștere. Poți alege cardul bancar (recomandat) sau numerarul la oficiul poștal.

Poți lucra și în timpul concediului de îngrijire?

Da. Dacă te întorci mai devreme la muncă (cu program integral sau parțial), desfășori alte activități aducătoare de venit sau chiar demisionezi, continui să primești indemnizația lunară pentru creșterea copilului, dacă ești mama sau tatăl copilului. Este o oportunitate foarte bună de a combina venitul din salariu cu indemnizația de creștere și de a-ți menține activă cariera.

Poți schimba opțiunea online pe servicii.gov.md/ecnas sau printr-o cerere la subdiviziunea teritorială CNAS.

Pentru părinții adoptivi și tutori

Ce trebuie să știi

Legea recunoaște că adopția și tutela sunt forme la fel de importante de a deveni părinte și oferă drepturi similare celor biologici. Dacă ai adoptat un copil sau ai primit un copil în plasament, poți beneficia de:

- ▶ **Concediu pe perioada de încredințare a copilului:** 60 până la 90 de zile, plătit cu 60% din baza de calcul.
- ▶ **Concediu plătit de până la 90 de zile calendaristice,** din ziua rămânerii definitive a hotărârii de adopție sau a emiterii dispoziției de plasament, achitat cu 100%.
- ▶ **Concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la 3 ani,** cu durata de cel puțin 6 luni, dacă la data adopției copilul avea sub 3 ani (cu cele trei opțiuni A, B, C).
- ▶ **Concediu parțial plătit până la 6 luni,** cu 60% din baza de calcul, dacă la data adopției copilul avea peste 3 ani.
- ▶ **Concediu paternal de 15 zile** pentru tatăl adoptator, pentru fiecare copil adoptat, în primele 12 luni de la adopție.



Caption: @UNFPAMoldova/Ludmila Bîzgu 2025

Important:

Dacă tatăl adoptator folosește concediul plătit de până la 90 de zile, el nu mai poate folosi, pentru același copil, concediul paternal de 15 zile. Familia trebuie să aleagă între cele două.

Cum beneficiezi concret

Unde depui cererea

- ▶ **La angajator**, o cerere scrisă pentru fiecare concediu (de încredințare, plătit la adopție, parțial plătit sau paternal); angajatorul emite ordinul.
- ▶ **La CTAS** sau online pe servicii.gov.md/ecnas, pentru stabilirea indemnizației corespunzătoare.

Ce documente îți trebuie

Acte necesare

- ▶ Actul de identitate și certificatul de naștere al copilului.
- ▶ Pentru perioada de încredințare: **dispoziția autorității tutelare teritoriale**.
- ▶ Pentru concediul plătit la adopție și pentru cel parțial plătit: **hotărârea judecătorească de încuviințare a adopției** sau dispoziția de plasament în tutelă/curatelă.
- ▶ Extrasul din ordinul de acordare a concediului, de la toate unitățile unde lucrezi.

Termene și plată

- ▶ Concediul paternal pentru tatăl adoptator se folosește în primele 12 luni de la adopție; cererea către angajator se depune cu cel puțin 5 zile înainte de fiecare fracțiune.
- ▶ Pentru concediul parțial plătit, opțiunea aleasă inițial nu mai poate fi modificată ulterior (spre deosebire de părinții biologici).
- ▶ Toate indemnizațiile se plătesc integral din bugetul asigurărilor sociale, prin MPay, după soluționarea cererii (în maximum 30 de zile).

Detalii complete: cnas.gov.md

@UNFPA Moldova/Ecaterina Buruiana, 2026



Revenirea la muncă, un pas al tău, susținut de lege

De ce este important să rămâi sau să revii la muncă?

A avea un copil mic nu ar trebui să însemne renunțarea la viața profesională. Munca îți oferă nu doar un venit, ci și siguranță, autonomie și șansa de a-ți construi un viitor stabil pentru tine și familia ta. Sprijinirea revenirii la muncă este despre dreptul tău de a alege și despre posibilitatea de a combina viața de familie cu cea profesională.

Termene și plată

- ▶ Venit propriu și stabilitate financiară, mai multă siguranță pentru tine și copilul tău.
- ▶ Independență și încredere, poți lua decizii pentru tine și familia ta fără dependență financiară.
- ▶ Continuitate profesională, îți păstrezi experiența, competențele și șansele de angajare pe termen lung.
- ▶ Mai puțin stres pe termen lung, stabilitatea financiară reduce presiunea și incertitudinea.
- ▶ Un exemplu pozitiv pentru copilul tău, un părinte activ și implicat contează.



Ce poți face tu?

- ▶ Informează-te despre opțiuni de angajare flexibile: program redus, program flexibil, muncă la distanță.
- ▶ Caută servicii și soluții locale care te ajută să îmbini munca și viața de familie: creșe, centre de zi, creșe de tip familial, îngrijitori individualizați.
- ▶ Discută deschis cu angajatorul despre nevoile tale ca părinte și stabilește câteva etape de revenire la locul de muncă.
- ▶ Apelează la programe de sprijin, formare sau reangajare, precum cele oferite de Oficiile Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă (anofm.md).
- ▶ Alege ce este potrivit pentru tine: revenirea la muncă este un proces, nu o obligație.

Ce posibilități îți oferă cadrul legislativ?

Formulele flexibile de muncă

Codul muncii (art. 100¹, în vigoare din septembrie 2022) îți dă dreptul să soliciți angajatorului o formulă flexibilă de muncă, adică o ajustare a programului tău astfel încât să se potrivească mai bine cu viața de familie. Ai la dispoziție:

- ▶ **Programul flexibil**, un interval fix în care ești la serviciu, plus un interval variabil în care alegi singur orele de sosire și plecare.
- ▶ **Timpul de muncă parțial**, lucrezi doar o parte din timpul complet (de exemplu 4, 5 sau 6 ore pe zi, sau orice altă durată).
- ▶ **Munca la distanță sau la domiciliu**, lucrezi total de acasă sau în regim combinat.
- ▶ **Săptămâna de lucru comprimată**, aceleași ore, dar concentrate în mai puține zile (de exemplu 4 zile lungi în loc de 5 mai scurte).

Cum soliciți o formulă flexibilă?

1. Depui o cerere scrisă la angajator, în care menționezi formula dorită și data de la care ai vrea să înceapă.

2. Angajatorul are obligația legală să îți răspundă în maximum 30 de zile, cu justificări scrise pentru decizia sa. Solicitarea poate fi aprobată sau refuzată, iar în cazul unui refuz, acesta trebuie să fie justificat, ținând cont de circumstanțele și necesitățile organizaționale, precum și de situația angajatului, după caz.

3. Poți face o astfel de cerere cel mult o dată la 6 luni.

Drepturile tale sunt protejate: trecerea la o formulă flexibilă nu îți afectează calcularea vechimii în muncă, durata concediului de odihnă anual sau alte drepturi salariale. (Codul muncii, art. 100¹, alin. 3)

Mai multe detalii: ism.gov.md
(Inspectoratul de Stat al Muncii)

Serviciile care te ajută să revii la muncă

La un moment dat vei avea nevoie de cineva care să aibă grijă de copilul tău în timpul zilei. În Republica Moldova ai patru tipuri principale de servicii de îngrijire a copiilor sub 3 ani.

1. Creșele și grădinițele publice

Sunt cele mai cunoscute și mai accesibile ca preț. Statul extinde rețeaua publică: prin Programul național „Servicii de creșe publice, Părinți angajați, copii la creșă” vor fi create 5.000 de locuri noi până în 2027. Informează-te la primăria ta sau la familia.gov.md.

2. Creșele de tip familial

O opțiune nouă și atractivă: un îngrijitor calificat primește acasă la el maximum 5 copii (mediu restrâns, apropiat de cel familial, atenție personalizată). Serviciul este reglementat prin Legea nr. 367/2022.

3. Îngrijitorii individualizați

Persoane legal înregistrate (cu patentă) care prestează servicii de îngrijire la domiciliul copilului. Ideal dacă preferi ca cel mic să rămână în mediul familiei.

4. Creșele la locul de muncă

Tot mai multe companii din Moldova deschid mini-creșe la locul de muncă pentru copiii angajaților. Copilul este aproape de tine pe parcursul zilei, iar revenirea la muncă este mai lină. Întreabă la angajatorul tău dacă această posibilitate există sau ar putea fi dezvoltată.

Înainte să alegi, verifică cu atenție: nu toate serviciile de îngrijire sunt la fel de sigure și legale. Alege întotdeauna servicii legale și înregistrate: creșe publice acreditate, creșe de tip familial licențiate, îngrijitori cu patentă valabilă. Doar serviciile înregistrate îți oferă protecție juridică pentru copil, standarde sanitare verificate de stat și documente fiscale care îți permit să beneficiezi de deducerile fiscale la care ai dreptul.

Verifică lista la serviciialternative.gov.md

Cum alegi opțiunea cea mai bună pentru tine și copilul tău

Nu există o soluție perfectă pentru toată lumea. Alegerea depinde de vârsta copilului, de programul tău de muncă, de bugetul familiei și de nevoile specifice ale copilului. Îți recomandăm să:

- ▶ Compari mai multe opțiuni înainte de a decide (vizitează locurile, discută cu alți părinți).
- ▶ Verifici dacă serviciul este înregistrat oficial și are toate autorizațiile necesare. Ceri contractul scris și întrebi despre programul zilnic, alimentație și condițiile sanitare.
- ▶ Te asiguri că se eliberează documente fiscale pentru costurile de îngrijire, acestea îți sunt necesare pentru deducerile la impozitul pe venit.

Statul reduce și impozitele pe care le plătești din salariu

Combinarea vieții de familie cu cea profesională înseamnă și mai mulți bani în buzunarul familiei la sfârșitul fiecărei luni. Codul fiscal al Republicii Moldova (articolele 33, 34 și 35) îți oferă reduceri de impozit pe venit pentru fiecare copil pe care îl ai în întreținere, pe lângă scutirea personală de bază. Practic, o parte din salariul tău nu este impozitată, deci primești un salariu net mai mare.

Tip scutire	Valoare 2026
Scutirea personală de bază (pentru fiecare contribuabil)	29.700 lei/an (2.475 lei/lună)
Scutire pentru fiecare persoană întreținută (inclusiv copil)	9.900 lei/an (825 lei/lună)
Scutire pentru copiii cu dizabilități severe, accentuate sau din copilărie	21.780 lei/an (1.815 lei/lună)

Cele mai importante de reținut

- ▶ **Scutirea pentru copil poate fi folosită simultan de ambii părinți:** reducerea de 9.900 lei/an se aplică și tatălui, și mamei, pentru fiecare copil. Este un beneficiu concret pentru familiile cu doi părinți angajați.
- ▶ Pentru a te califica drept „persoană întreținută”, venitul anual al copilului nu trebuie să depășească 12.400 lei.
- ▶ **Cheltuielile pentru învățământul copilului pot fi deduse suplimentar** din venitul impozabil la declarația anuală, dacă ai documente justificative de la o instituție de învățământ legal înregistrată (Codul fiscal, art. 35²).

Cum obții scutirea: depune o cerere scrisă la angajator, însoțită de copia certificatului de naștere al copilului. Dacă mai ai alți copii sau dacă situația familială se schimbă (adopecție, divorț, naștere nouă), reînnoiește cererea.

Mai multe detalii: www.sfs.md

Ce poți face chiar acum?

Combinarea vieții de familie cu cea profesională nu se face peste noapte, ci printr-o serie de pași mici și informați.

Iată ce îți recomandăm:

- ▶ **Înregistrează nașterea copilului la Agenția Servicii Publice cât mai repede** și asigură-te că ai un card bancar activ. Pentru multe indemnizații, restul se întâmplă automat.
- ▶ **Informează-te din timp despre concediile și indemnizațiile disponibile** pentru situația ta (înainte și după naștere). Cu cât te pregătești mai devreme, cu atât ai mai multe opțiuni.
- ▶ **Discută deschis cu partenerul/partenera despre planurile profesionale și de îngrijire.** Alegerea opțiunii de indemnizație (A, B sau C) și a împărțirii concediului alternativ afectează bugetul familiei pe următorii 3 ani.
- ▶ **Vorbește cu angajatorul tău despre nevoile tale ca părinte.** Un dialog din timp ajută ambele părți să se pregătească.
- ▶ **Utilizează platforma e-CNAS** pentru a depune ușor și rapid cererile pentru concedii sau indemnizații.
- ▶ **Alege servicii de îngrijire înregistrate și sigure.** Verifică mai multe opțiuni, cere documente legale.
- ▶ **Contactează Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă (ANOFM)** pentru programe de formare, reconversie profesională și sprijin la reangajare.
- ▶ **Alege ritmul potrivit pentru tine și familia ta.** Este un proces, nu o competiție.



Resurse utile

www.cnas.gov.md, indemnizații, condiții, calculatoare
www.servicii.gov.md/ecnas, cereri online pentru indemnizații
www.servicii.gov.md/medicine, statutul certificatului de concediu medical
www.anofm.md, sprijin pentru ocupare, formare, reconversie
www.familia.gov.md, programul guvernamental „Familia”
www.serviciialternative.gov.md, servicii alternative de îngrijire
www.sfs.md, scutiri fiscale, declarații de venit
www.ism.gov.md, Inspectoratul de Stat al Muncii
www.legis.md, textele integrale ale legilor (Codul muncii, Codul fiscal, Legea 289/2004)