**Munca prin cumul**

Potrivit Codului Muncii al Republicii Moldova:

**Munca prin cumul reprezintă îndeplinirea de către salariat, pe lângă munca de bază, a unei alte munci, permanente sau temporare, în afara orelor de program, în temeiul unui contract individual de muncă distinct.**  
 Deși Codul Muncii conține cuvintele „în afara orelor de program”, acest fapt nu este reglementat în niciun fel. Legea reglementează doar numărul maxim de ore lucrate pe săptămână la un loc de muncă.   
 Munca prin cumul este de fapt încă un loc de muncă. Un angajat poate avea două locuri de muncă în aceeași instituție sau în două absolut diferite.

**Cum putem documenta munca prin cumul?**

Atunci când vă angajați la al doilea loc de muncă, trebuie să respectați aliniatul 5 al articolului 267 din Codul Muncii: „În contractul individual de muncă se va indica, în mod obligatoriu, că munca respectivă se prestează prin cumul”. Documentarea muncii prin cumul a fost, de asemenea simplificată (dar nu pentru toate cauzele). Dacă dvs ați decis să vă angajați la al doilea loc de muncă, algoritmul pașilor dvs este următorul:

1. Să mergeți la instituția care este gata să vă angajeze;
2. Să aduceți, potrivit articolului 270 despre documentele care se prezintă la încheierea contractului individual de muncă prin cumul, buletinul de identitate, diploma de studii, certificat medical;
3. Să semnați contractul individual de muncă care prevede „munca prin cumul”.  
    În același timp, nu este necesar să anunțați angajatorul principal – conform aliniatului 4 al articolului 267 din Codul Muncii al Republicii Moldova, nu este necesar consimțământul acestuia. În carnetul de muncă de hârtie nu mai scrie nimeni nimic, dar în cel electronic totul este vizibil.

**Despre salarii și concedii în cazul muncii prin cumul**

Potrivit aliniatului 6 al articolului 267 din Codul Muncii al Republicii Moldova, *„Salariaţii angajaţi prin cumul beneficiază de aceleaşi drepturi şi garanţii ca şi ceilalţi salariaţi din unitatea respectivă”*.   
 „Regulamentul cu privire la reținerea impozitului pe venit din salariu și alte plăți efectuate de către patron în folosul angajatului, precum și din plățile achitate în folosul persoanelor fizice care nu practică activitate de întreprinzător pentru serviciile prestate și/sau efectuarea de lucrări” și citim:

9. Scutirile la care are dreptul contribuabilul rezident al Republicii Moldova se acordă fie la locul de muncă de bază, fie la locul de muncă prin cumul. 

În prezent, carnetul de muncă pe suport de hârtie a fost anulat, de aceea am putea deduce că putem singuri alege instituția în cadrul căreia putem beneficia de astfel de scutiri.

**Cum să obții concedii de odihnă la ambele locuri de muncă?** Potrivit legii, angajatul are dreptul la concediu la toate întreprinderile în cadrul cărora își desfășoară activitatea potrivit contractului individual de muncă, dar (!) doar în același timp.

**Articolul 272. Concediul de odihnă anual al salariaţilor care prestează muncă prin cumul**  
**(1)** Salariaţii care prestează muncă prin cumul beneficiază de un concediu de odihnă anual, plătit conform funcţiei sau specialităţii cumulate, care se acordă concomitent cu concediul de odihnă anual de la locul de muncă de bază.  
**(2)**Concediul pentru munca prin cumul se acordă conform duratei stabilite pentru funcţia sau specialitatea respectivă la unitate, indiferent de durata concediului la locul de muncă de bază. Salariatul beneficiază de un concediu suplimentar neplătit în cazul în care durata concediului la locul de muncă prin cumul şi la locul de muncă de bază diferă.  
**(3)**Plata indemnizaţiei de concediu sau a compensaţiei pentru concediul nefolosit se efectuează pornindu-se de la salariul mediu pentru funcţia sau specialitatea cumulată, determinat în modul stabilit de Guvern.

Concediul medical și prima de asigurare obligatorie de asistență medicală

Dacă cetățeanul activează în câteva întreprinderi, atunci el are dreptul la concediu medical plătit de către toate întreprinderile. În acest caz, angajatorul care primește certificatul medical original, îi oferă o copie cu mențiunea „copia corespunde cu originalul” – aceasta trebuie prezentată în cadrul altei întreprinderi. De asemenea, o copie a certificatului medical o puteți cere de la medicul de familie, dacă îi veți prezenta un certificat care îi confirmă existența celui de-al doilea job.  
 De menționat că angajatorul acum achită indemnizația nu pentru toată perioada de incapacitate temporară de muncă, ci doar pentru primele 5 zile (nu mai mult de 15 zile anual), restul este plătit de CNAS. Mărimea indemnizației depinde de stagiul de cotizare.

**E posibil să muncești prin cumul fiind în concediu de îngrijire a copilului?** E posibil. Munca prin cumul nu privează persoana asigurată de dreptul la indemnizații pentru îngrijirea copiilor până la vârsta de 3 ani. Restabilirea la locul de muncă e posibilă cu normă întreagă la toate întreprinderile, de asemenea, în timpul concediului de îngrijire a copilului puteți obține un nou loc de muncă și să nu pierdeți  dreptul la indemnizația lunară.  
  
Însă acest lucru se aplică doar în cazul beneficiarilor de alocație, adică părinții. Bunica sau bunelul pierd indemnizația dacă se angajează la un loc de muncă în timpul concediului de îngrijire a copilului.