



Comisia protecție socială, sănătate și familie

RAPORT asupra proiectului de lege pentru modificarea unor acte normative (nr.146 din 20.04.2022) Lectura II

Comisia protecție socială, sănătate și familie, potrivit atribuțiilor sale funcționale în conformitate cu prevederile art.27 din Regulamentul Parlamentului, fiind sesizată în fond, a examinat în lectura a doua proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative, inițiativa legislativă a unui grup de deputați, și comunică următoarele.

Proiectul de lege vizează modificarea Codului muncii, Legii nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Legii nr.155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice, scopul fiind modernizarea relațiilor de muncă actuale și aducerea acestora în concordanță cu cerințele pieței muncii, nivelul de dezvoltare a tehnologiilor informaționale și corelarea cu tendințele de perfecționare a legislației muncii în Statele Europene.

Proiectul de lege a fost consultat și dezbătut pe larg cu participarea principalilor actori ai pieței muncii din Republica Moldova: sindicate, patronate, organizațiile societății civile, etc.

În comisie au parvenit mai multe propuneri și amendamente, inclusiv din partea Guvernului, în urma cărora textul proiectului a suferit modificări considerabile. În urma dezbaterilor, a fost agreată de toate părțile a variantei optime, fiind întocmită sinteza amendamentelor și efectuată redactarea proiectului, ținând cont de propunerile parvenite.

E de menționat că Articolul III din proiect va avea o redacție nouă, expusă în sinteză și în proiectul redactat.

Cu votul unanim, membrii comisiei propun adoptarea proiectului de lege în lectura a doua.

Dan PERCIUN
Președintele Comisiei

LEGE

pentru modificarea unor acte normative

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Art. I. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Articolul 33 se completează cu alineatul (5¹) cu următorul cuprins:

„(5¹) În cazul intentării procedurii de insolvabilitate a unității, contractul colectiv de muncă, încheiat anterior intentării acestei proceduri, continuă a produce efecte pe întreaga perioadă de valabilitate a acestuia. Modificarea, completarea sau încheierea unui nou contract colectiv de muncă la unitatea aflată în proces de insolvabilitate se face numai prin acordul comun al părților.”

2. La articolul 34, alineatul (2) va avea următorul cuprins:

„(2) Orice modificare sau completare a contractului colectiv de muncă urmează a fi adusă la cunoștință salariaților unității de către angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data operării printr-un:

a) anunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, care poate fi accesat de către fiecare salariat; și/sau

b) anunț public plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau

c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității, inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia.

3. Articolul 48, alineatul (1) se completează cu un enunț cu următorul cuprins:

„Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, în cazul transferului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă.”

4. La articolul 49 alineatul (1):

litera i) va avea următorul cuprins:

„i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), formele și modul de achitare a plăților salariale, precum și periodicitatea acestei achitări;”

5. Codul se completează cu articolul 53¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 53¹. Clauza de neconcurență

(1) Părțile pot negocia o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului individual de muncă să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, pe perioada negociată de părți, dar nu mai mult de 1 an. Pe parcursul acestei perioade angajatorul îi achită salariatului o indemnizație lunară, a cărei mărime va fi negociată de salariat și angajator, dar care nu va fi mai mică de 50% din salariul mediu lunar al salariatului.

(2) O clauză de neconcurență care interzice salariatului în totalitate exercitarea profesiei sale (conform diplomelor sale de studii) va fi considerată nulă. Clauza de neconcurență trebuie să prevadă expres aria geografică a unităților administrativ-teritoriale pentru care se aplică, activitățile pentru care este valabilă, perioada pentru care își produce efectele, cuantumul indemnizației de neconcurență lunară, termenele și modul de plată a acesteia.

(3) Pentru încălcarea clauzei de neconcurență, salariatul urmează să restituie indemnizația primită și să recupereze angajatorului prejudiciul cauzat.

(4) Dacă părțile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurență, cu condiția notificării și a plății a 3 indemnizații lunare, angajatorul poate înceta unilateral clauza de neconcurență. Notificarea de încetare va produce efecte numai pentru viitor.

(5) Dacă părțile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurență, cu condiția notificării în formă scrisă, salariatul poate înceta clauza de neconcurență în cazul în care angajatorul întârzie, cel puțin cu o lună, achitarea indemnizației prevăzute la alin. (1) din sau a unei părți a acesteia.

(6) Prezentul articol nu aduce atingere dispozițiilor privind obligația de neconcurență a administratorului persoanei juridice, stabilite în Codul civil.”

6. La articolul 55:

alineatul (1), litera c¹) se completează cu textul „, , cu excepția străinilor cu drept de ședere permanentă sau provizorie pentru reîntregirea familiei”;

articolul se completează cu alineatele (3) și (4) cu următorul cuprins:

„(3) Între aceleași părți se pot încheia succesiv, pe o durată determinată, cel mult 3 contracte individuale de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la alin. (1), lit. a), b), c¹) și h), care cumulativ nu vor depăși 60 de luni.

(4) Contractele individuale de muncă cu o durată determinată se vor considera a fi încheiate succesiv dacă între acestea există un interval de timp mai mic de 3 luni.”

7. Articolul 55¹ alineatul (5), enunțul al doilea va avea următorul cuprins: „Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștință salariaților, precum și reprezentanților acestora la nivel de unitate printr-un:

a) anunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, care poate fi accesat de către fiecare salariat; și/sau

b) anunț public plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau

c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității, inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia.”

8. La articolul 60 alineatul (1), primul enunț va avea următorul cuprins:

„Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 6 luni.”

9. La articolul 62, litera c) va avea următorul cuprins:

„c) persoanele angajate prin concurs, în temeiul unor legi speciale dacă acestea nu prevăd altfel;”

10. La articolul 74 alineatul (2), cuvintele „conform certificatului medical” se substituie cu textul „conform documentului medical (certificat/adeverință/act, etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă”

11. La articolul 75 alineatul (4), textul „art. 76 lit. a) și b)” se substituie cu textul „art. 76 lit. a), b) și d)”.

12. La articolul 76:

litera d) va avea următorul cuprins:

„d) instituire a carantinei, în baza certificatului de concediu medical, eliberat salariatului conform legislației;”

la litera i), cuvintele „conform certificatului medical” se substituie cu textul „conform documentului medical (certificat/adeverință/act, etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă”.

13. Articolul 84 se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins:

„(6) Salariatul care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă declarat nul are dreptul la remunerare pentru munca prestată.”

14. La articolul 85, alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(3) După expirarea termenelor indicate la alin. (1), (2) și (4¹), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului în termenele prevăzute de art. 143 și să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.”

15. La articolul 86:

alineatul (1):

litera d), cuvintele „ în conformitate cu certificatului medical” se substituie cu textul „conform documentului medical (certificat/adeverință/act, etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă”.

litera e) va avea următorul cuprins:

„e) constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală. Concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern al unității, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de prezenta lege, cu condiția că angajatorul a dat salariatului instrucțiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris și a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire;”

16. La articolul 88¹ alineatul (1), litera b) se abrogă.

17. La articolul 90 alineatul 2, litera a) va avea următorul cuprins:

„a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau al eliberării nelegitime din serviciu;”

18. La articolul 101, alineatul (5) va avea următorul cuprins:

„(5) Programul muncii în schimburi se aduce la cunoștință salariaților cu cel puțin 14 zile înainte de punerea lui în aplicare.”

19. La articolul 104

alineatul (5) va avea următorul cuprins:

„(5) La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limita a 240 de ore într-un an calendaristic.”

articolul se completează cu alineatul (5¹) cu următorul cuprins :

„(5¹) Durata maximă a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele de muncă suplimentară. Ca excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele de muncă suplimentară, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția că media orelor de muncă, calculate pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.”

la alineatul (8), după cuvintele „ore libere” se introduce cuvântul „plătite”.

20. Codul se completează cu articolul 113¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 113¹.** Anul de muncă pentru care se acordă concediul de odihnă anual

(1) Anul de muncă pentru care se acordă concediul de odihnă anual constituie 12 luni calendaristice de la data angajării salariatului.

(2) Calcularea vechimii în muncă care se include într-un an de muncă se efectuează conform art. 114.

21. Codul se completează cu articolul 114¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 114¹.** Modul de calculare a duratei concediului de odihnă anual proporțional timpului lucrat într-un an de muncă

(1) Durata concediului de odihnă anual proporțional timpului lucrat într-un an de muncă se calculează prin înmulțirea duratei concediului pentru o lună cu numărul de luni complete lucrate în anul respectiv de muncă.

(2) Zecimile obținute la calcularea duratei concediului de odihnă anual proporțional timpului lucrat într-un an de muncă, egale cu 0,5 și mai mult, sunt rotunjite până la o zi, iar mai puțin de 0,5 sunt excluse din calcul.

(3) Calculul lunilor complete lucrate într-un an de muncă se efectuează după cum urmează:

- a) se calculează zilele lucrate într-un an de muncă;
- b) suma obținută este împărțită la numărul mediu lunar de zile lucrătoare pe an;
- c) soldul de zile, care constituie 15 și mai multe zile calendaristice, este rotunjit până la o lună completă;
- d) pentru soldul de zile de la 6 la 14 zile calendaristice salariatului i se va acorda 1 zi de concediu.”

22. La articolul 115 alineatul (4) va avea următorul cuprins:

„(4) Concediul de odihnă anual pentru următorii ani de muncă se acordă salariatului, în baza unei cereri scrise, conform programării stabilite. La cererea scrisă a salariatului, concediul de odihnă anual poate fi acordat și în afara programării stabilite.”

23. Articolul 116

se completează cu alineatul (2¹) cu următorul cuprins:

„(2¹) Perioada și durata concediilor de odihnă anuale programate pot fi modificate la solicitarea salariatului, cu acordul angajatorului, ținând cont de funcționarea unității și necesitățile acesteia.”

la alineatul (5), textul „cu cel puțin 2 săptămâni înainte” se exclude.

articolul se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins:

„(6) Programarea concediilor de odihnă anuale, aprobată, cu respectarea condițiilor prevăzute la alin. (1) și (2), se aduce la cunoștință salariaților, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de 10 zile lucrătoare de la data aprobării.”

24. Articolul 124 se completează cu alineatul (6) cu următorul cuprins:

„(6) Salariatul are dreptul la revenirea din concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, înainte de expirarea termenului stabilit în cererea indicată la alin. (2) sau (4), anunțând despre aceasta angajatorul, printr-o cerere scrisă, cu 15 zile lucrătoare înainte.”

25. La articolul 125 alineatul (2), textul „și la art. 127” se exclude.

26. Articolul 126 se completează cu alineatul (5) cu următorul cuprins:

„(5) Salariatul poate reveni din concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, înainte de termenul stabilit în cererea indicată la alin. (2), anunțând despre acest lucru angajatorul, printr-o cerere scrisă, cu 15 zile lucrătoare înainte.”

27. La articolul 129, cuvintele „tarifele de stat de salarizare în sectorul bugetar” se substituie cu cuvintele „valoarea de referință pentru calcularea salariilor de bază ale angajaților din sectorul bugetar”.

28. Articolul 141 va avea următorul cuprins:

„Articolul 141. Formele de plată a salariului

(1) Salariul se plătește în monedă națională. În cazul desfășurării de către salariat a activității în străinătate, salariul poate fi plătit în moneda prevăzută în contractul individual de muncă.

(2) În contractul individual de muncă părțile pot conveni asupra cuantumului salariului în valută străină cu achitarea în monedă națională la un curs al leului moldovenesc agreeat de părți, valabil la data de plată, care nu poate fi mai mic de cursul oficial al leului moldovenesc stabilit de Banca Națională a Moldovei.

(3) Plata salariului poate fi efectuată atât în numerar, cât și prin virament la contul salariatului deschis la prestatorul de servicii de plată, cu achitarea serviciilor respective din contul angajatorului.

(4) Plata salariului în natură este interzisă.”

29. La articolul 142 alineatul (1), după cuvintele „locul de muncă al salariatului” se introduce textul „sau se transferă la contul acestuia deschis la prestatorul de servicii de plată”.

30. Articolul 157 se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:

„(3) Pentru munca suplimentară prestată în conformitate cu art. 104 alin. (8), salariatul primește plata ordinară stabilită pe unitate de timp și un număr de ore libere, remunerate conform salariului de bază, egal cu numărul de ore de muncă suplimentară prestată.”

31. Articolul 184 alineatul (1), litera b) va avea următorul cuprins:

„b) cu o lună înainte – în caz de concediere în legătură cu constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, în mod repetat, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală, conform procedurii de evaluare implementate de către angajator în temeiul art. 86 alin. (1) lit. e);”

32. La articolul 199 alineatul (4), textul „de 5 zile” se substituie cu textul „de până la 10 zile”.

33. La articolul 203:

în denumirea articolului cuvintele „pentru succese în muncă” se exclud;

litera b) va avea următorul cuprins:

„b) premii unice cu prilejul jubileelor, al sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, precum și cu alte ocazii;”

34. Titlul VII se completează cu capitolul III cu următorul conținut:

„Capitolul III EVALUAREA PERFORMANȚEI INDIVIDUALE A SALARIATULUI

Articolul 211². Domeniul de aplicare a evaluării performanței individuale a salariatului

(1) Evaluarea periodică a performanței individuale a salariatului reprezintă procedura de evaluare a personalului prin care se determină nivelul de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în vederea aprecierii rezultatelor obținute, identificării necesităților de dezvoltare profesională, luării deciziilor privind cariera salariatului și se aplică categoriilor de personal pasibile evaluării, în conformitate cu decizia angajatorului.

(2) Etapele și procedurile evaluării performanței individuale a salariatului se specifică în regulamentul intern al unității.

(3) Emiterea ordinului de stabilire a perioadei de evaluare a performanței individuale, informarea salariatului și aprobarea listei evaluatorilor țin de atribuția angajatorului.

Articolul 211³. Indicatorii de performanță individuală a salariatului

(1) Indicatorii de performanță individuală se stabilesc de către angajatorul salariatului după consultarea acestuia și se aduc la cunoștință salariatului în formă scrisă.

(2) Indicatorii de performanță individuală se stabilesc nu mai des decât o dată la 3 luni și trebuie să fie rezonabil de apropiate de cele formulate pentru ceilalți salariați care ocupă funcții similare, au același nivel de experiență și pregătire profesională. Indicatorii vor corespunde următoarelor cerințe:

- a) să fie specifici atribuțiilor salariatului, care sunt menționate în contractului individual de muncă;
- b) să fie măsurabili – să aibă o formă concretă de realizare;
- c) să reflecte termenele de îndeplinire;
- d) să fie realizabili – să poată fi îndepliniți în termenele de realizare prevăzute și cu resursele alocate.

Articolul 211⁴. Evaluarea performanței individuale a salariatului

(1) Evaluarea performanței individuale a salariatului constă în compararea rezultatelor activității acestuia cu indicatorii de performanță individuală stabiliți și în acordarea unui calificativ de performanță.

(2) Procedura de evaluare a performanței individuale va prevedea cel puțin 3 calificative de performanță distincte, corelate cu nivelul de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în conformitate cu grila stabilită în regulamentul intern al unității.

(3) Calificativul nesatisfăcător se atribuie nivelului minim de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în conformitate cu prevederile regulamentului intern al unității.

(4) Evaluarea performanței individuale este o procedură care se realizează periodic, periodicitatea desfășurării acesteia fiind stabilită în regulamentul intern al unității. Evaluarea se va desfășura nu mai des decât o dată la 3 luni, iar durata totală a procedurii de evaluare nu va depăși o lună de la data inițierii acesteia până la data aducerii la cunoștință salariatului a rezultatelor evaluării.

(5) Salariatul este informat, în formă scrisă, cu privire la inițierea procedurii de evaluare cu cel puțin 5 zile înainte.

(6) Evaluarea performanței individuale a salariatului se realizează de către conducătorul nemijlocit al acestuia sau de către o comisie de evaluare constituită în acest scop de către angajator.

(7) Salariatul are dreptul de a oferi explicații privind îndeplinirea indicatorilor de performanță individuală stabiliți.

Articolul 211⁵. Rezultatele evaluării performanței individuale și contestarea rezultatelor

(1) Rezultatele evaluării performanței individuale, inclusiv calificativul acordat și motivarea acordării acestuia, se aduc la cunoștință salariatului, în formă scrisă, și pot fi contestate de cel din urmă la angajator în decurs de 5 zile lucrătoare din momentul aducerii la cunoștință a rezultatelor evaluării.

(2) Angajatorul examinează contestația în decurs de 10 zile lucrătoare din momentul recepționării acesteia și informează salariatul, în formă scrisă, privind decizia sa pe marginea contestației. În cazul în care nu este de acord cu decizia angajatorului, salariatul poate contesta această decizie în instanța de judecată în termen de 30 de zile de la data prezentării în scris de către angajator a deciziei sale pe marginea contestației.

(3) Rezultatele evaluării performanței individuale se iau în considerare la luarea deciziilor de către angajator privind promovarea, concedierea, necesitatea instruirii și stimularea financiară sau non-financiară a salariatului.

35. La articolul 281, alineatul (1), textul „în legătură cu încheierea sezonului” se exclude

36. La articolul 301, alineatul (1) se abrogă.

37. Articolul 330 alineatul (1), litera b) se completează cu textul „în condițiile art. 90 alin. (2) lit. a)”.

Art. II. – Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 230–232, art. 840), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. La articolul 27:

alineatul (1) litera g), textul „lit. a), b)” se substituie cu textul „lit. a), b) și f)”;

alineatul (4) se abrogă.

2. La articolul 33:

alineatul (3) va avea următorul cuprins:

„(3) Conferirea gradului de calificare imediat superior se face dacă funcționarul public a obținut cel puțin calificativul „bine” la 6 evaluări semestriale ale performanțelor profesionale sau calificativul „foarte bine” la ultimele 4 evaluări semestriale ale performanțelor profesionale.”

alineatul (4), textul „2 evaluări anuale” se substituie prin textul „4 evaluări semestriale”.

3. La articolul 34:

alineatul (2):

în partea introductivă, cuvântul „anual” se substituie cu cuvântul „semestrial”;

litera c) va avea următorul cuprins:

„c) să reflecte semestrial termenele de realizare;”

alineatul (3), cuvântul „semestrial” se substituie cu cuvântul „trimestrial”;

alineatul (4) va avea următorul cuprins:

„(4) Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public se efectuează semestrial..”

alineatul (7) va avea următorul cuprins:

„(7) Rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarului public se iau în considerare la luarea deciziilor cu privire la:

- b) acordarea sporului pentru performanță;
- c) conferirea unui grad de calificare superior;
- d) promovarea într-o funcție publică superioară;
- e) transferul **într-o funcție publică de nivel inferior**;
- f) destituirea din funcția publică.”

4. La articolul 36, alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Procedura de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici de conducere și de execuție se realizează în 3 etape:

- a) completarea fișei de evaluare;
- b) interviul;
- c) contrasemnarea fișei de evaluare.”

5. La articolul 42:

alineatul (3), primul enunț va avea următorul cuprins: „În cazul pensionării anticipate, pensionării anticipate pentru carieră lungă ori obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă, exceptând cazurile de reexaminare a dreptului la pensie, sau în cazul încetării raporturilor de serviciu, funcționarul public, la cererea lui scrisă, depusă până la data survenirii situațiilor menționate, beneficiază, pentru fiecare an complet de vechime în serviciul public, calculat în condițiile art. 41, de dreptul la o indemnizație unică în proporție de 15% din salariul de bază determinat conform clasei de salarizare la momentul depunerii cererii în cauză.”

la alineatul (4¹), după textul „în temeiul art. 62 alin. (1) lit. f) și g)” se introduce textul „și al art. 64 **alin.(1), lit. c³**”;

alineatul (5), primul enunț va avea următorul cuprins: „La împlinirea vârstei de 63 de ani, funcționarul public de execuție poate fi numit, la decizia persoanei/organului care are competență legală de numire în funcție, pe perioade determinate de cel mult un an, dar care cumulativ nu vor depăși 5 ani, în aceeași funcție publică, în funcție echivalentă sau în funcție de nivel inferior, primind pensia și salariul conform legislației.”

articolul se completează cu alineatul (5²) cu următorul cuprins:

„(5²) La împlinirea vârstei de 63 de ani, funcționarul public de conducere sau funcționarul public de conducere de nivel superior poate fi numit, la decizia persoanei/organului care are competență legală de numire în funcție publică, pe perioade determinate de cel mult un an, dar care cumulativ nu vor depăși 5 ani, din care cel mult 2 ani într-o funcție publică de conducere sau într-o funcție publică de conducere de nivel superior **definit anterior**, primind pensia și salariul conform legislației. Numirea în funcție se face doar cu acordul funcționarului public, dacă acesta îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27, cu excepția alin. (1) lit. d).”

la alineatul (6):

primul alineat se completează cu textul „, la prezentarea pe suport de hârtie sau în format electronic a extrasului din contul personal de asigurări sociale al persoanei asigurate eliberat de entitatea responsabilă”

la al doilea alineat, cuvintele „Indemnizațiile menționate” se substituie cu cuvintele „Indemnizația de eliberare din serviciu”.

6. La articolul 45, alineatul (4) va avea următorul cuprins:

„(4) Funcționarul public poate fi promovat:

a) într-o funcție publică superioară dacă a obținut în urma evaluării performanțelor profesionale calificativul „foarte bine” la ultimele 2 evaluări semestriale sau calificativul „bine” la ultimele 4 evaluări semestriale și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27;

b) într-o funcție publică imediat superioară dacă a obținut calificativul „foarte bine” la ultima evaluare semestrială și dacă îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27.”

7. Articolul 56 va avea următorul cuprins:

„Articolul 56. Răspunderea funcționarului public

Pentru încălcarea îndatoririlor de serviciu, a normelor de conduită, pentru îndeplinirea nesatisfăcătoare a sarcinilor, pentru pagubele materiale pricinuite, pentru contravențiile sau infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor funcției, funcționarul public poartă răspundere disciplinară, civilă, administrativă, penală, după caz.”

8. La articolul 57, litera f) va avea următorul cuprins:

„f) neglijența, tergiversarea și/sau îndeplinirea nesatisfăcătoare în mod repetat a sarcinilor;”

9. Articolul 63 se completează alineatul (4³) cu următorul cuprins:

„(4³) În cazul în care la data stabilită în actul administrativ de eliberare din funcția publică, raporturile de serviciu cu funcționarul public sunt suspendate în legătură cu boala sau trauma acestuia, ziua eliberării va fi considerată prima zi lucrătoare de reîncadrare în funcția publică.”

10. La articolul 64:

alineatul (1), litera d) va avea următorul cuprins:

„d) incompetență profesională stabilită în urma obținerii calificativului „nesatisfăcător” la evaluarea semestrială a performanțelor profesionale ale funcționarului public, pentru care transferul într-o funcție publică de nivel inferior nu a fost posibilă, în condițiile prezentei legi;”

articolul se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:

„(3) În cazul în care la data stabilită în actul administrativ de destituire din funcția publică, raporturile de serviciu cu funcționarul public sunt suspendate în legătură cu boala sau trauma acestuia, ziua destituirii va fi considerată prima zi lucrătoare de reîncadrare în funcția publică.”

Art. III. – Anexa la Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2011, nr. 164–165 art. 480), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Capitolul I:

secțiunea I punctul 1:

la poziția A01, textul „Secretar general/secretar general adjunct al Parlamentului” și textul „Secretar general/secretar general adjunct al Aparatului Președintelui Republicii Moldova” se substituie cu textul „Secretar general adjunct al Parlamentului” și, respectiv, cu textul „secretar general adjunct al Aparatului Președintelui Republicii Moldova”;

poziția A01 la rubrica „Cerințe specifice minime”, după textul „5 ani de experiență profesională în domeniu” se introduce textul „–2 ani de experiență managerială”;

secțiunea II punctul 1 poziția A02 la rubrica „Cerințe specifice minime”, după textul „5 ani de experiență profesională în domeniu” se introduce textul „–2 ani de experiență managerială”;

secțiunea III punctul 1 pozițiile A03 și A04 la rubrica „Cerințe specifice minime”, după textul „5 ani de experiență profesională în domeniu” se introduce textul „–2 ani de experiență managerială”.

2. Capitolul II secțiunea I punctul 1 pozițiile A05 și A06 la rubrica „Cerințe specifice minime”, după textul „5 ani de experiență profesională în domeniu” se introduce textul „–2 ani de experiență managerială”.

Art. IV. – Articolul 16 din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar salarizare în sectorul bugetar (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr. 441–447, art. 715), cu modificările ulterioare, se completează cu alineatul (3¹) cu următorul cuprins:

„(3¹) Pentru funcționarii publici, sporul pentru performanță se stabilește semestrial și se achită lunar, concomitent cu salariul, în modul stabilit de Guvern.”

Art. V. – (1) Prin derogare de la prevederile art. 56 alin. (2) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, cu excepția articolului II punctele 3, 6, 10 care intră în vigoare de la 1 ianuarie 2023.

(2) Guvernul, în termen de 3 luni de la data publicării prezentei legi, va aduce actele sale normative în concordanță cu aceasta.

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI

Sinteza
amendamentelor, propunerilor și obiecțiilor la proiectul
de lege pentru modificarea unor acte normative
 (nr.146 din 20.04.2022)

Nr. crt.	Textul părții constitutive a actului legislative în vigoare care se propune a fi modificat, completat sau abrogat	Textul părții constitutive a proiectului de act legislativ la care se propun amendamente, propuneri, obiecții	Autorul amendamentului propunerii, obiecției	Conținutul amendamentului propunerii, obiecției	Rezultatul examinării de către comisia sesizată în fond
1.	2.	3. 1. La articolul 1 după noțiunea „ <i>demnitate în muncă</i> ” se introduce o noțiune nouă cu următorul cuprins: „ <i>funcție temporar vacantă</i> ” – funcție a cărei titular lipsește de la lucru pe o perioadă stabilită de legislație, cu păstrarea locului de muncă, fără suspendarea contractului individual de muncă ori, după caz, cu suspendarea contractului individual de muncă (în caz de boală sau traumatism, concediu de studii, concediu neplătit, concediu de maternitate, detașare la alt loc de muncă sau în alte cazuri stabilite de legislație).”	4. Guvernul	5. Propunem excluderea completării art. 1 din Codul muncii cu noțiunea de „funcție temporar vacantă”, deoarece definiția acestei noțiuni este prevăzută deja de art. 4 al Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Potrivit articolului menționat, funcția temporar vacantă reprezintă funcția cu al cărei titular au fost suspendate raporturile de serviciu/contractul individual de muncă sau al cărei titular a fost detașat ori, după caz, asigură interimatul unei funcții de conducere. În contextul celor expuse, semnalăm și prevederile art. 54 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, potrivit căroră terminologia utilizată la elaborarea proiectului actului normativ trebuie să fie constantă, uniformă și să corespundă celei utilizate în alte acte normative.	6. Se acceptă.

			Deputatul Dan PERCIUN	Se propune excluderea punctului 1 din proiect. (Rămâne în proiect)	Nu se acceptă.
2.			Guvernul	La art. 34 alin. (2), textul „printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz” se substituie cu textul: »printr-un: a) anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicare, care poate fi accesată de către fiecare salariat individual, și/sau b) anunț public plasat pe pagina web a acesteia, după caz, și/sau c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la filialele sau reprezentanțele unității).” Reformularea propusă este determinată de: - prevederile art. 51 alin. (6) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, conform căruia alineatul poate fi divizat în litere, care sunt însemnate succesiv cu litere latine mici, urmate de o paranteză; - de la finalul lit. c) se propune a fi exclus textul ”pentru angajatori cu numărul salariaților mai mare de 50”. Limitarea informării salariaților prin intermediul <i>anunțului public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității</i> doar pentru situațiile în care unitatea are un număr mai mare de 50 de salariați ar crea probleme în cazul aducerii modificărilor sau	Se
3.	Articolul 34. Modificarea și completarea contractului colectiv de muncă (2) Orice modificare sau completare a contractului colectiv de muncă urmează a fi adusă la cunoștința salariaților unității de către angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data operării, printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz.	3. La articolul 34 alineatul (2), textul „printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz” se substituie cu textul „printr-un: - anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicare, care poate fi accesată de către fiecare salariat individual, sau - anunț public plasat pe pagina web a acesteia, după caz, sau - anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la filialele sau reprezentanțele unității), pentru angajatori cu numărul salariaților mai mare de 50.”	Guvernul	La art. 34 alin. (2), textul „printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz” se substituie cu textul: »printr-un: a) anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicare, care poate fi accesată de către fiecare salariat individual, și/sau b) anunț public plasat pe pagina web a acesteia, după caz, și/sau c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la filialele sau reprezentanțele unității).” Reformularea propusă este determinată de: - prevederile art. 51 alin. (6) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, conform căruia alineatul poate fi divizat în litere, care sunt însemnate succesiv cu litere latine mici, urmate de o paranteză; - de la finalul lit. c) se propune a fi exclus textul ”pentru angajatori cu numărul salariaților mai mare de 50”. Limitarea informării salariaților prin intermediul <i>anunțului public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității</i> doar pentru situațiile în care unitatea are un număr mai mare de 50 de salariați ar crea probleme în cazul aducerii modificărilor sau	Se

4.	<p>Articolul 48. Informarea privind condițiile de activitate (1) Anterior angajării sau transferării într-o nouă funcție, angajatorul are obligația de a informa persoana care urmează a fi angajată sau transferată despre condițiile de activitate în funcția propusă, oferindu-i informația prevăzută la art.49 alin.(1), precum și informația privind perioadele de preaviz ce urmează a fi respectate de angajator și salariat în cazul încetării activității. Informația în cauză va face obiectul unui proiect de contract individual de muncă sau al unei scrisori oficiale, semnate de angajator cu semnătură electronică</p>	4. Articolul 48 alineatul (1) se completează cu o propoziție cu următorul cuprins: „Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului în cazul transferului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului.”	Guvernul	completării la contractul colectiv de muncă la cunoștința salariaților în unitățile de producere, unitățile prestatoare de diferite servicii sau unitățile agricole (cu un efectiv mai mic de 50 de salariați), în cadrul cărora activitatea de muncă a salariaților, în mod firesc, nu este legată de calculator sau alte dispozitive electronice.	
		Art. 48 alin. (1) se completează la final cu o propoziție cu următorul cuprins: „Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului în cazul transferului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă.” Reformularea propusă vine să asigure corelarea textului noii propuneri cu prevederile art. 68 și art. 74 din Codul muncii.			Se acceptă.

	sau cu semnătură olografă.		Guvernul	Se propune de a completa Articolul I din proiectul de lege după cum urmează: Art. 49 alin. (1) propunem să fie completat cu lit. e ¹) cu următorul conținut: "e ¹) aplicabilitatea procedurii de evaluare a performanței individuale;"	Nu se acceptă
5.	<p>Articolul 49. Conținutul contractului individual de muncă</p> <p>(1) Conținutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include:</p>		Guvernul		
6.			Guvernul	<p>Codul se completează cu art. 53¹ cu următorul conținut:</p> <p>"Articolul 53¹. Clauza de neconcurență</p> <p>(1) Părțile pot negocia o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea lui să nu presteze, în interes propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, pe perioada negociată de părți, dar nu mai mult de 1 an. Pe parcursul acestei perioade angajatorul îi achită salariului o indemnizație lunară, mărimea căreia va fi negociată de salariat și angajator, dar care nu va fi mai mică de 50% din salariul mediu lunar al salariatului.</p> <p>(2) O clauză de neconcurență care interzice salariatului în totalitate exercitarea profesiei sale (conform diplomelor sale de studii) va fi considerată nulă. Clauza de neconcurență trebuie să prevadă expres aria geografică unitățile teritorial-administrative pentru care se aplică, activitățile pentru care este valabilă, perioada pentru care își produce efectele, cuantumul indemnizației de</p>	Se acceptă.

				<p>neconcurrentă lunară, termenele și modul de plată a acesteia.</p> <p>(3) Pentru încălcarea clauzei de neconcurrentă, salariatul urmează să restituie îndemnizația primită și să recupereze angajatorului prejudiciul cauzat.</p> <p>(4) Dacă părțile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurrentă, cu condiția notificării în formă scrisă și a plății a trei îndemnizații lunare, angajatorul poate înceta unilateral clauza de neconcurrentă.</p> <p>Notificarea de încetare va produce efecte numai pentru viitor.</p> <p>(5) Dacă părțile nu au prevăzut altfel prin clauza de neconcurrentă și cu condiția notificării, salariatul poate înceta clauza de neconcurrentă în cazul în care angajatorul întârzie cu cel puțin o lună achitarea îndemnizației prevăzute la alin. (1) din prezentul articol sau a unei părți a acesteia.</p> <p>6) Prezentul articol nu aduce atingere dispozițiilor privind obligația de neconcurrentă a administratorului persoanei juridice, stabilită în Codul civil”</p>	
7.	<p>Articolul 55. Contractul individual de muncă pe durată determinată</p> <p>(1) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată, conform art.54 alin.(2), în următoarele cazuri: b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări</p>	6. Articolul 55 la alineatul (1), litera b) va avea următorul cuprins: „b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări, proiecte, programe limitate în timp cu o durată de până la 2 ani;” litera c) se completează cu textul „, cu excepția străinilor cu drept de ședere permanentă	Guvernul	<p>La art. 55 alin. (1) propunem păstrarea variantei în vigoare a lit. b), k), k¹), k²) și k³), deoarece considerăm că prevederile actuale descriu mai detaliat cazurile în care poate fi încheiat contractul individual de muncă pe perioadă determinată, iar excluderea acestora va genera mai multe probleme în practică.</p> <p>Totodată, considerăm binevenită completarea art. 55 alin. (1) cu lit. c¹).</p>	Se acceptă.

	temporare cu o durată de până la 2 luni;	sau provizorie pentru reintegrarea familiei; literele k, k ¹ , k ² , k ³ seexclud.	Deputatul Dan PERCIUN	Se propune completarea art.55 cu alin. (3) și (4) cu următorul cuprins: »(3) Între aceleași părți se pot încheia succesiv, cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată (cu excepția cazurilor prevăzute la alin. (1), lit. a), b), c ¹), și h) din prezentul articol), care cumulativ nu va depăși 60 de luni; (4) Contractele individuale de muncă pe durată determinată se vor considera a fi încheiate succesiv dacă între acestea există un interval de timp mai mic de 3 luni.»	Se acceptă.
8.					
9.	Articolul 55¹. Garanții pentru salariații angajați pe o durată determinată (5) Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi	7. Articolul 55 ¹ alineatul (5) textul „printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz” se substituie cu textul „printr-un: - anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicare, care poate fi accesată de către fiecare salariat individual, sau - anunț public plasat pe pagina web a acesteia, după caz, și/sau salariat individual, sau - anunț public plasat pe pagina web a acesteia, după caz, și/sau salariat individual, sau un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității).” Reformularea propusă este determinată de: prevederile art. 51 alin. (6) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative,	Guvernul	La art. 55 ¹ alin. (5) textul „printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz.” se substituie cu textul „printr-un: a) anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicare, care poate fi accesată de către fiecare salariat individual, și/sau b) anunț public plasat pe pagina web a acesteia, după caz, și/sau c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității).” Reformularea propusă este determinată de: prevederile art. 51 alin. (6) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative,	Se acceptă.

	<p>adusă la cunoștința salariaților, precum și a reprezentanților acestora la nivel de unitate, printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia, după caz.</p>	<p>general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), pentru angajatori cu numărul salariaților mai mult de 50.”</p>		<p>conform căruia alineatul poate fi divizat în litere, care sunt însemnate succesiv cu litere latine mici, urmate de o paranteză;</p> <p>- de la finalul lit. c) se propune a fi exclus textul ”pentru angajatori cu numărul salariaților mai mare de 50”. Limitarea informării salariaților prin intermediul <i>anunțului public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității</i> doar pentru situațiile în care unitatea are un număr mai mare de 50 de salariați, ar crea probleme în cazul aducerii modificărilor sau completărilor la contractul colectiv de muncă la cunoștința salariaților în unitățile de producere, unitățile prestatoare de diferite servicii sau unitățile agricole (cu un efectiv mai mic de 50 de salariați), în cadrul cărora activitatea de muncă a salariaților, în mod firesc, nu este legată de calculator sau alte dispozitive electronice.</p>	
<p>10.</p>	<p>Articolul 60. Perioada de probă (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acesta i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 3 luni și, respectiv, de cel mult 6 luni – în cazul conducătorului unității, adjunctilor lui, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de</p>	<p>8. La articolul 60 alineatul (1) sintagma „de cel mult 3 luni” se substituie cu sintagma „de cel mult 6 luni”;</p>	<p>Guvernul</p>	<p>Cu referire la modificările propuse la art. 60 alin. (1) din Codul muncii, considerăm oportună substituirea cuvântului „sintagma” cu cuvântul „textul” în contextul în care „sintagma” reprezintă o unitate sintactică stabilă, formată din mai multe cuvinte între care există un raport de subordonare, constituind o parte a unei propoziții sau a unei fraze.</p>	<p>Se acceptă.</p>

	<p>răspundere lista căroara se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 30 de zile calendaristice.</p>				
11.			<p>Deputatul Dan PERCIUN</p>	<p>La articolul 60 alineatul (1) ,în prima propoziție, textul „3 luni și, respectiv, de cel mult 6 luni – în cazul conducătorului unității, adjuncților lui, contabilului-șef și altor persoane cu funcție de răspundere lista căroara se aprobă de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților” se substituie cu cuvintele „de cel mult 6 luni”.</p>	<p>Se acceptă.</p>
12.	<p>Art.62</p>		<p>CNSM</p>	<p>La articolul 62 litera c) va avea următorul cuprins : c) persoanele angajate prin concurs, în temeiul unor legi speciale, dacă legea nu prevede altfel;</p>	<p>Se acceptă</p>
13.	<p>Articolul 68. Modificarea contractului individual de muncă (2) Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art.49 alin.(1).</p>	<p>10. La articolul 68, alineatul (2), după cuvintele „ la art.49 alin.(1)” se introduce textul „ , cu excepția situațiilor prevăzute la art. 98 alin (5).”</p>	<p>Guvernul</p>	<p>La art. 68, modificările propuse la alin. (2) urmează a fi excluse din proiect, deoarece art. 98 din Codului muncii are doar patru alineate, pe când în proiect se face referință la alin. (5).</p>	<p>Se acceptă.</p>

14.	<p>Articolul 74. Transferul la o altă muncă (2) Salariatul care, conform certificatului medical, necesită acordarea unei munci mai ușoare urmează a fi transferat, cu consimțământul scris al acestuia, la o altă muncă, care nu-i este contraindicată. Dacă salariatul refuză acest transfer, contractul individual de muncă se desface în conformitate cu prevederile art.86 alin.(1) lit.x). În cazul în care un loc de muncă corespunzător lipsește, contractul individual de muncă va fi desfășurat în temeiul art.86 alin.(1) lit.d).</p>	11. La articolul 74 alineatul (2) cuvintele „conform certificatului medical” se substituie cu textul „în baza documentului medical (certificat/adeverință/act) eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă”.	Guvernul	La art. 74 alin. (2) cuvintele „conform certificatului medical”, se substituie cu textul „în baza documentului medical (certificat, adeverință, act, etc.), eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă”. Utilizarea acronimului ”etc.” este determinată de faptul că există și alte documente medicale precum: fișa de aptitudini, actul final etc., iar enumerarea exhaustivă propusă de proiect, nu presupune utilizarea altor documente.	Se acceptă.
15.	<p>Articolul 76. Suspendarea contractului individual de muncă în circumstanțe ce nu depind de voința părților Contractul individual de muncă se suspendă în circumstanțe ce nu</p>	12. La articolul 76: litera d) va avea următorul cuprins: „d) instituire a carantinei, conform certificatului de concediu medical întocmit salariatului în conformitate cu legislația în vigoare;” la litera i) textul „conform certificatului medical” se substituie cu textul „în baza	Guvernul	La redacția propusă pentru art. 76 lit. d), din sintagma „legislația în vigoare”, cuvintele „în vigoare” se vor exclude, ca fiind inutile. Regula generală este că referințele la actele normative, prezintă referințe la legislația în vigoare și doar pentru excepțiile de la regulă se va specifica dacă este vorba despre legislația aplicabilă la un anumit moment. De asemenea, se modifică redacția de la lit. i) similar modificării de la art.74 alin.(2).	Se acceptă.

	depind de voința părților în caz de: d) carantină; i) depistare, conform certificatului medical, a contraindicațiilor care nu permit îndeplinirea muncii specificate în contractul individual de muncă;	documentului medical (certificat/adeverință/act) eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă”.			
16.	Art.84		CNSM	Articolul 84 se completează cu un nou alineat (6) cu următorul cuprins: „(6) Salariatul care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă declarat nul are dreptul la remunerare pentru munca prestată.”	Se acceptă
17.	Articolul 85. Demisia (5) Dacă, după expirarea termenelor indicate în alin.(1), (2) și (4 ¹), salariatul nu a fost de fapt eliberat din funcție și el își continuă activitatea de muncă fără să-și reafirme în scris dorința de a desface contractul individual de muncă, eliberarea acestuia nu se admite.	14. Articolul 85 alineatul (5) va avea următorul cuprins: „ (3) După expirarea termenelor indicate la alin. (1), (2) și (4 ¹), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului în termenele prevăzute de art.142 al prezentului Cod și să-i elibereze documentele legate de activitatea acestuia în unitate.”	Guvernul	La modificările propuse la art. 85 alin. (5) indicăm asupra faptului că acesta are un alt conținut, iar prevederea care se intenționează a fi modificată se regăsește la alin. (3). Respectiv, din dispoziția propriu-zisă de modificare, textul „alineatul (5)” se va substitui cu textul „alineatul (3)”. Suplimentar, din norma prevăzută la alin. (3), textul „de art. 142” se va substitui cu textul „de art. 143”, deoarece art. 143 reglementează termenele de efectuare a achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă.	Se acceptă.
18.	Articolul 86. Concedierea (1) Concedierea – desfacerea din inițiativa angajatorului a	15. La articolul 86: la alineatul (1) litera d) cuvintele „conform certificatului medical” se substituie cu textul „în baza se substituie cu textul „în baza	Guvernul	Art. 86: la alin. (1): - lit. d) cuvintele „conform certificatului medical” se substituie cu textul „în baza documentului medical (certificat, adeverință,	Se acceptă.

<p>contractului individual de muncă pe durată nedeterminată, precum și a celui pe durată determinată – se admite pentru următoarele motive:</p> <p>d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical;</p> <p>e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente, stabilită în urma atestării efectuate în modul prevăzut de Guvern;</p> <p>g) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar;</p>	<p>documentului medical (certificat/adeverință/act) eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă”.</p> <p>litera g) va avea următorul cuprins:</p> <p>„g) încălcarea obligațiilor de muncă sau a disciplinei de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar;”</p> <p>litera e) va avea următorul cuprins:</p> <p>„e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat. Concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern;”</p> <p>se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins:</p> <p>„(3) În cazul în care la data stabilită în ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de concediere, salariatul se află în concediu medical, ziua eliberării va fi considerată prima zi de muncă după revenirea din concediu.”</p>	<p>act, etc.) eliberat de autoritatea (instituția) medicală competentă”;</p> <p>Utilizarea acronimului ”etc.” este determinată de faptul că există și alte documente medicale precum: fișa de aptitudini, actul final etc., iar enumerarea exhaustivă propusă de proiect, nu presupune utilizarea altor documente.</p> <p>- lit. e) propunem următoarea redacție:</p> <p>„e) constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, repetate, pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală. Concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite prin convenția colectivă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestora, prin regulamentul intern al unității, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de prezenta lege, cu condiția că angajatorul a dat salariatului instrucțiuni corespunzătoare, a transmis un avertisment în scris și a oferit salariatului o perioadă rezonabilă de timp pentru îmbunătățire;”</p> <p>- lit. g) propunem păstrarea variantei în vigoare, deoarece redacția din proiect este diferită de prevederile art. 211 din Codul muncii, care reglementează valabilitatea sancțiunilor disciplinare;</p> <p>- din proiect urmează a fi exclusă completarea art. 86 cu alin. (3), deoarece aceasta contravine prevederilor alin. (2) din articolul menționat.</p>	
---	--	--	--

19.	<p>Articolul 89. Restabilirea la locul de muncă</p> <p>(1) Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul, iar în caz de litigiu - prin hotărâre a instanței de judecată.</p> <p>(2) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.</p> <p>(3) Imediat după pronunțarea hotărârii</p>	<p>16. Articolul 89 va avea următorul cuprins:</p> <p>„Articolul 89. Restabilirea la locul de muncă</p> <p>(1) Salariatul transferat nelegitim la o altă muncă sau eliberat nelegitim din serviciu poate fi restabilit la locul de muncă prin negocieri directe cu angajatorul.</p> <p>(2) În caz de litigiu și a constatării de către instanța de judecată a caracterului nelegitim al transferului sau eliberării, angajatorul poate decide restabilirea angajatului la locul de muncă sau achitarea unei compensații de concediere;</p> <p>(3) La examinarea litigiului individual de muncă de către instanța de judecată, angajatorul este obligat să dovedească legalitatea și să indice temeiurile transferării sau eliberării din serviciu a salariatului. În cazul contestării de către salariatul membru de sindicat a ordinului de concediere, instanța de judecată va solicita opinia consultativă a organului (organizatorului) sindical privind concedierea salariatului respectiv.</p> <p>(4) Imediat după pronunțarea hotărârii instanței de judecată</p>	Guvernul	<p>La art. 89 propunem păstrarea prevederilor în vigoare. Totodată, referitor la redacția articolului dat din proiect, atragem atenția autorilor asupra:</p> <p>a) prevederilor paragrafului 1 al art. 9 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 158/1982 <i>cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului</i> (ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 994/1996), potrivit căruia, organele arătate în art. 8 al prezentei Convenții (instanța de judecată, tribunalul de muncă, completul de arbitri sau arbitrul) vor fi împuternicite să examineze motivele invocate pentru încetare, precum și alte circumstanțe ale cazului și să transmită o decizie prin care se pronunță cu privire la justificarea încetării.</p> <p>b) art. 120 din Constituție, care prevede că „Este obligatorie respectarea sentințelor și a altor hotărâri definitive ale instanțelor judecătorești (...).</p> <p>c) prevederilor Codului de procedură civilă nr. 225/2003, și anume:</p> <p>-art. 240 alin. (3), potrivit căruia, instanța judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant;</p> <p>- art. 241 alin. (6), potrivit căruia, dispozitivul cuprinde concluzia instanței judecătorești privind admiterea sau respingerea integrală sau parțială a acțiunii, repartizarea cheltuielilor de judecată, calea și termenul de atac al hotărârii;</p> <p>- art. 256, alin. (2), potrivit căruia, hotărârea judecătorească privind reintegrarea în serviciu a salariatului concediat sau</p>	Se acceptă.
-----	---	---	----------	---	-------------

	<p>instanței de judecată privind restabilirea salariatului la locul de muncă, angajatorul este obligat să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii.</p>	<p>privind caracterul nelegitim al transferului sau eliberării, angajatorul este obligat fie să emită un ordin de restabilire, pe care îl aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționării/înștiințării, în termen de 3 zile lucrătoare de la data emiterii sau să achite în decurs de 15 zile o compensație de concediere.</p>		<p>transferat nelegitim urmează a fi executată imediat;</p> <p>d) prevederilor alin. (1) a art. 356 din Codul muncii, potrivit căruia angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă, hotărârea (decizia) instanței de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurge din raporturile de muncă și din alte raporturi legate nemijlocit de acestea.</p>	
20.			<p>Deputatul Vadim Fotescu</p>	<p>Se propune excluderea modificarea articolului 89 din Codul muncii</p>	<p>Se acceptă</p>
21.			<p>Deputatul Vadim Fotescu</p>	<p>Se propune la articolul 89 alin.(1) după cuvintele „negocieri directe” să se completeze cu textul „sau prin încheiere tranzacției de împăcare”</p>	<p>Nu se acceptă A fost exclusă modificarea art.89 din proiect.</p>
22.	<p>Articolul 90. Răspunderea angajatorului pentru transferul sau eliberarea nelegitimă din serviciu (1) În cazul restabilirii la locul de muncă a salariatului transferat sau eliberat nelegitim din serviciu, angajatorul este obligat</p>	<p>17.Articolul 90 va avea următorul cuprins: „(1) În cazul constatării de către instanța de judecată a caracterului nelegitim al transferului sau eliberării, angajatorul este obligat să repare prejudiciul cauzat acestuia.</p>	<p>Guvernul</p>	<p>Referitor la redacția art. 90 propusă de proiect, atragem atenția în privința prevederilor art. 330 alin. (1) lit. b), potrivit căruia angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de eliberare ilegală din serviciu. La redacția propusă pentru art. 90 alin. (2) lit. a):</p>	<p>Se acceptă în proiect rămâne doar modificarea propusă la alin. (2) lit. a).</p>

	<p>să repare prejudiciul cauzat acestuia.</p> <p>(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:</p> <p>a) plata obligatorie pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă;</p> <p>b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);</p> <p>c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.</p> <p>(3) Mărirea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.</p>	<p>(2) Repararea de către angajator a prejudiciului cauzat salariatului constă în:</p> <p>a) plata obligatorie a unei despăgubiri pentru întreaga perioadă de absență forțată de la muncă într-o mărime nu mai mică decât salariul mediu net al salariatului pentru această perioadă, dar nu mai mare de 9 salarii medii nete lunare;</p> <p>b) compensarea cheltuielilor suplimentare legate de contestarea transferului sau a eliberării din serviciu (consultarea specialiștilor, cheltuielile de judecată etc.);</p> <p>c) compensarea prejudiciului moral cauzat salariatului.</p> <p>d) achitarea compensației de concediere, în cazul refuzului de a restabili angajatul la locul de muncă;</p> <p>(3) Mărirea reparării prejudiciului moral se determină de către instanța de judecată, ținându-se cont de aprecierea dată acțiunilor angajatorului, dar nu poate fi mai mică decât un salariu mediu lunar al salariatului.</p> <p>(4) Mărirea compensației de concediere, variază în funcție de numărul de luni până la atingerea vârstei standard de pensionare pe care le avea</p>	<p><u>la alineatul 2, lit.a)</u> textul „nu mai mic decât salariul mediu al salariatului pentru această perioadă” se substituie prin textul „care nu va depăși 12 salarii medii lunare ale salariatului în cazul transferului sau eliberării nelegitime din serviciu”.</p>	
--	---	---	--	--

23.	<p>(4) În locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare, iar în caz de litigiu – instanța de judecată poate încasa de la angajator, cu acordul salariatului, în beneficiul acestuia, o compensație suplimentară la sumele indicate la alin.(2) în mărime de cel puțin 3 salarii medii lunare ale salariatului.</p>	<p>angajatul la momentul emiterii ordinului de concediere conform grilei de mai jos:</p> <table border="1" data-bbox="280 1178 930 1603"> <tr> <td>24 luni și mai puțin</td> <td>12 salarii medii nete lunare</td> </tr> <tr> <td>Între 25 și 48 de luni</td> <td>10 salarii medii nete lunare</td> </tr> <tr> <td>49 de luni și 72 de luni</td> <td>8 salarii medii nete lunare</td> </tr> <tr> <td>73 de luni și 96 de luni</td> <td>7 salarii medii nete lunare</td> </tr> <tr> <td>97 de luni și 120 de luni</td> <td>6 salarii medii nete lunare</td> </tr> <tr> <td>Mai mult de 120 de luni</td> <td>5 salarii medii nete lunare</td> </tr> </table> <p>(5) În locul restabilirii la locul de muncă, părțile pot încheia o tranzacție de împăcare.”</p>	24 luni și mai puțin	12 salarii medii nete lunare	Între 25 și 48 de luni	10 salarii medii nete lunare	49 de luni și 72 de luni	8 salarii medii nete lunare	73 de luni și 96 de luni	7 salarii medii nete lunare	97 de luni și 120 de luni	6 salarii medii nete lunare	Mai mult de 120 de luni	5 salarii medii nete lunare	<p>Deputatul Dan PERCIUN</p>	<p>Se propune completarea Codului cu articolul 95¹ cu următorul cuprins: „Articolul 95¹. Durata maximă a timpului de muncă (1) Durata maximă a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 48 de ore pe săptămâna, inclusiv orele suplimentare;</p>	<p>Nu Se acceptă. Se înglobează în art.104, alin.(5¹)</p>
24 luni și mai puțin	12 salarii medii nete lunare																
Între 25 și 48 de luni	10 salarii medii nete lunare																
49 de luni și 72 de luni	8 salarii medii nete lunare																
73 de luni și 96 de luni	7 salarii medii nete lunare																
97 de luni și 120 de luni	6 salarii medii nete lunare																
Mai mult de 120 de luni	5 salarii medii nete lunare																

24.			Deputatul Gheorghe ICHIM	<p>(2) Ca excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână și să nu depășească limita anuală prevăzută la art.104 alin.(5);”</p> <p>1. Articolul 100¹ alin. (1) va avea următorul cuprins: „ (1) Formulele flexibile de muncă se instituie prin acordul dintre salariat și angajator, la solicitarea salariatului sau angajatorului, fie la momentul încheierii contractului individual de muncă, fie la momentul angajării sau pe parcursul activității salariatului, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.”</p> <p>(2) Formule flexibile de muncă de muncă se referă la: a) flexibilitatea programului de muncă, cum ar fi durata programului de muncă, timpul începerii și terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare; b) flexibilitate în numărul de ore lucrate; c) flexibilitate locului de muncă, cum ar fi munca la domiciliu sau munca la distanță.”</p> <p>(5) Un salariat poate solicita ajustarea rezonabilă a programului de muncă printr-o cerere în scris, care va include următoarele informații: data depunerii cererii, aranjamentul de muncă pe care îl dorește și când ar dori ca modificarea programului de muncă să intre în vigoare, impactul sau motivul acestor modificări în programul de muncă.”</p>	Nu se acceptă.
-----	--	--	--------------------------------	--	----------------

25.	<p>Articolul 104. Munca suplimentară (5) La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în</p>	<p>La articolul 104, alineatul (5) va avea următorul cuprins: "La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca</p>	Guvernul	<p>(7) În procesul de examinare a solicitării de ajustare rezonabilă a programului de muncă, angajatorul va lua în considerare următorii factori pentru a determina posibilitatea sau imposibilitatea acordării ajustării salariatului la programele flexibile: a) cheltuieli suplimentare; (3) Articolul 100¹ se completează cu alineatul (8) cu următorul conținut: "(8) Atunci când formulele flexibile de lucru au o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are, de asemenea, dreptul de a solicita revenirea la programul de muncă inițial înainte de încheierea perioadei convenite, atunci când acest lucru este justificat de o schimbare a circumstanțelor. Angajatorul examinează solicitările de revenire anticipată la programul de muncă inițial și răspunde acestor solicitări ținând cont atât de propriile necesități, cât și de necesitățile salariatului." 7. Articolul 124¹ se completează cu alineatul (3¹) cu următorul cuprins: "3¹) Concediul paternal poate fi amânat sau prelungit în baza unei cereri scrise, în cazul aflării salariatului în concediu medical, cu condiția că perioada de amânare sau de prelungire să nu depășească 12 luni de la nașterea copilului."</p>	<p>Se acceptă</p>
-----	--	--	----------	---	--------------------------

	<p>afara orelor de program în limita a 120 de ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul reprezentanților salariaților, poate fi extinsă până la 240 de ore.</p>	<p>remunerată în afara orelor de program în limita a 240 de ore într-un an calendaristic, fără depășirea limitei maxime de 48 de ore pe săptămână. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul reprezentanților salariaților, poate fi extinsă până la 400 de ore într-un an calendaristic.”</p>	<p>în limita a 240 de ore într-un an calendaristic;” Se completează cu alin.(5¹) cu următorul cuprins : »(5¹)Durata maximă a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 48 de ore pe săptămâna, inclusiv orele suplimentare. Ca excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, sa nu depășească 48 de ore pe săptămâna.” la alineatul (8) după cuvântul „libere” se introduce cuvântul „plătite”.</p>	
26.		Deputatul Dan PERCIUN	<p>Se propune completarea Codului cu articolul 113¹cu următorul cuprins: Articolul 113¹. Anul de muncă pentru care se acordă concediul de odihnă anual (1) Anul de muncă pentru care se acordă concediul de odihnă anual constituie 12 luni calendaristice de la data angajării salariatului. (2) Calcularea vechimii în muncă care se include într-un an de muncă se efectuează conform art. 114 din prezentul cod.”</p>	Se acceptă.
27.		Deputatul Dan PERCIUN	<p>Se propune completarea Codului cu articolul 114¹cu următorul cuprins: Articolul 114¹. Modul de calculare a duratei concediului de odihnă anual proporțional timpului lucrat într-un an de muncă</p>	Se acceptă.

28.	<p>Articolul 115. Modul de acordare a concediului de odihnă anual</p> <p>(4) Concediul de odihnă anual pentru următorii ani de muncă poate fi acordat salariatului, în baza unei cereri scrise, în orice timp al anului, conform programării stabilite.</p>	20. La articolul 115 alineatul (4) va avea următorul cuprins: »(4) Concediul de odihnă anual pentru următorii ani de muncă se acordă salariatului, în baza unei cereri scrise, conform programării stabilite. La cererea scrisă a salariatului, concediul de odihnă anual poate fi acordat și în afara programării stabilite.»	Guvernul	<p>(1) Durata concediului de odihnă anual proporțional timpului lucrat într-un an de muncă se calculează prin înmulțirea duratei concediului pentru o lună cu numărul de luni complete lucrate în anul respectiv de muncă.</p> <p>(2) Zecimile obținute la calcularea duratei concediului de odihnă anual proporțional timpului lucrat într-un an de muncă, egale cu 0,5 și mai mult, sunt rotunjite până la o zi, iar mai puțin de 0,5 – sunt excluse din calcul.</p> <p>(3) Calculul lunilor complete lucrate într-un an de muncă se efectuează după cum urmează:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) se calculează zilele lucrate într-un an de muncă; 2) suma obținută este împărțită la numărul mediu lunar de zile lucrătoare pe an; 3) soldul de zile, care constituie 15 și mai multe zile calendaristice, este rotunjit până la o lună completă; 4) pentru soldul de zile de la 6 la 14 zile calendaristice salariatului i se va acorda 1 zi de concediu.” 	
				<p>La art. 115: Propunem excluderea alin. (7), deoarece nu este clar ce se înțelege cu zilele restante de concediu după expirarea perioadei de 18 luni. De asemenea, considerăm inoportună propunerea de completare a art. 115 cu alin. (7) în condiția în care art. 118 alin. (3) din Codul muncii reglementează efectele juridice a neacordării concediului anual de odihnă în anul de muncă curent.</p>	Se acceptă.

29.	<p>„(7) Dacă salariatul, din motive justificate, nu a putut efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat/restant, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.”</p>	Guvernul	<p>La art. 116: alin. (2¹) urmează a fi expus în următoarea redacție: „(2¹) Perioada și durata concediilor anuale programate pot fi modificate la solicitarea salariatului (prin cerere) cu acordul angajatorului, ținând cont de funcționarea unității și necesitățile acesteia.” Reformularea propusă este determinată de faptul că, părțile contractului individual de muncă sunt salariatul și angajatorul. La alineatul (5) sintagma „cu cel puțin 2 săptămâni înainte” se exclude Alin. (6) se propune a fi expus în următoarea redacție: ”(6) Programarea concediilor de odihnă anuale, aprobată, cu respectarea condițiilor prevăzute la alin. (1) și (2), se aduce la cunoștința salariatilor, sub semnătură sau prin altă modalitate care permite confirmarea recepționerii/înștiințării, în</p>	Se acceptă.
	<p>21. Articolul 116 se completează cu un nou alineat (2¹) cu următorul cuprins: „(2¹) Concediile anuale programate pot fi modificate la solicitarea salariatului (prin cerere) cu acordul conducătorului departamentului/ compartimentului din care face parte salariatul, ținând cont de funcționarea unității și necesitățile acesteia.” se completează cu un nou alineat (6) cu următorul cuprins: : „(6) Programarea concediilor de odihnă anuale se face la înțelegerea dintre salariat și angajator. Graficul concediilor planificate se aduc la cunoștința</p>			

		salariaților prin publicarea acestora în spațiul public, care asigură accesul tuturor angajaților.”			termen de 10 zile lucrătoare de la data aprobării.” Reformularea propusă este determinată de faptul că, redacția din proiect vine în contradicție cu alin. (1) și (2) din același articol.	
30.			Deputatul Dan PERCIUN		La articolul 121 alineatul (5) textul „durata cărora nu este limitată” se substituie prin textul „se stabilește în rezultatul negocierilor între părți”. Se exclude din proiect	Nu Se acceptă.
31.		21. Articolul 124 se completează cu un alineat nou, cu următorul cuprins: „(6) Salariatul are dreptul la revenirea/reîntoarcerea din concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, înainte de expirarea termenului stabilit în cerere indicată la alin. (2) ori (4), anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă sau prin email, cu 14 zile calendaristice înainte dacă funcția nu e ocupată și cu cel puțin 2 luni, dacă funcția este ocupată.”	Guvernul		Art. 124 alin. (6) și art. 126 alin. (5) urmează a fi reformulate în conformitate cu prevederile art. 7 ale Convenției colective (nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004.	Se acceptă.
32.	Articolul 156. Retribuirea muncii în caz de cumulare a profesilor (funcțiilor) și de îndeplinire a obligațiilor de muncă ale salariaților temporar absenți	29. Articolul 156 va avea următorul cuprins: „ Articolul 156. Retribuirea muncii în caz de îndeplinire a atribuțiilor funcției (profesiei) de bază cu atribuții a unei funcții (profesii) vacante sau temporar vacante	Guvernul		La art. 156 propunem păstrarea variantei în vigoare, deoarece considerăm că prevederile actuale garantează salariului care cumulează obligațiile de muncă ale salariatului temporar absent atât mărimea minimă, cât și cea maximă a sporului de cumulare, iar adoptarea modificărilor	Se acceptă.

<p>(1) Salariaților care, în afară de munca lor de bază, stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinesc, la aceeași unitate, o muncă suplimentară într-o altă profesie (funcție) sau obligațiile de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutiți de munca lor de bază (în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilite de prezentul cod), li se plătește un spor pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent.</p> <p>(2) Cuantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcții) se stabilește de părțile contractului individual de muncă, dar nu poate fi mai mic decât 50 la sută din salariul tarifar (salariul funcției) al profesiei (funcției) cumulate. Plata sporului pentru cumularea de profesii (funcții) se efectuează fără restricții,</p>	<p>(1) Salariatul care, în afară de munca lui de bază stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinește la aceeași unitate, atribuțiile unei funcții (profesii) vacante sau temporar vacante, fără a fi scutit de munca lui de bază, în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilite de prezentul cod, beneficiază de plată suplimentară.</p> <p>(2) Mărimea concretă a plății suplimentare se stabilește în funcție de volumul real de lucrări executate (ce urmează a fi executate), dar nu poate depăși 100 % din salariul de funcție (tarifar) stabilit pentru funcția (profesia) vacantă sau temporar vacantă.</p> <p>(3) În cazul în care atribuțiile pentru funcția (profesia) vacantă sau temporar vacantă sunt îndeplinite de mai mulți salariați, cuantumul plății suplimentare pentru fiecare salariat se stabilește proporțional cu volumul lucrărilor executate de fiecare din ei, în limitele salariului de funcție (tarifar) pentru funcția (profesia) vacantă sau temporar vacantă.”</p>	<p>propuse, va constitui o diminuare a garanțiilor juridice ale salariaților.</p>
--	--	---

33.	<p>în limitele mijloacelor destinate retribuirii muncii.</p> <p>(3) Mărimea concretă a sporului pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilește în funcție de volumul real de lucrări executate, dar nu poate depăși 100 la sută din salariul tarifar sau de funcție al salariatului absent. În cazul în care obligațiile salariatului temporar absent sânt îndeplinite de mai mulți salariați, cuantumul sporului se stabilește proporțional cu volumul lucrărilor executate de fiecare din ei, în limitele salariului tarifar sau de funcție al salariatului absent.</p>		Deputatul Dan Perciun	<p>Articolul 157 se completează cu un nou alineat (3) cu următorul cuprins:</p> <p>„(3) Pentru munca prestată suplimentar în conformitate cu alin.(8) al articolului 104 salariatul primește plata ordinară stabilită pe unitate de timp sau acord și un număr de ore libere, plătite conform salariului de bază, egal cu numărul de ore prestate suplimentar”</p>	Se acceptă
-----	---	--	-----------------------------	--	-------------------

34.		Deputatul Dan PERCIUN	La articolul 184, alineatul (1) litera b), cuvântul „evaluator” se substituie prin cuvântul „angajator”.	Se acceptă.
35.		Guvernul	<p>Titlul VII ”Regulamentul Intern al unității. Disciplina muncii” din Codul muncii se completează cu un capitol nou cu următorul conținut:</p> <p>”Capitolul III Evaluarea performanțelor individuale a salariațului</p> <p>Articolul 211². Domeniul de aplicare a evaluării performanței individuale a salariațului</p> <p>(1) Evaluarea periodică a performanței individuale a salariațului prezintă procedura de personal prin care se determină nivelul de îndeplinire a indicatorilor de performanță individuală, în vederea aprecierii rezultatelor obținute, identificării necesităților de dezvoltare profesională, luării deciziilor privind cariera salariațului și se aplică categoriilor de personal pasibile evaluării, în conformitate cu decizia angajatorului.</p> <p>(2) Etapele și procedurile evaluării performanței individuale a salariațului, se specifică în regulamentul intern al unității.</p> <p>(3) Emiterea ordinului de stabilire a perioadei de evaluare, informarea salariaților și aprobarea listei evaluatorilor țin de atribuțiile angajatorului.</p> <p>Articolul 211³. Indicatorii de performanță individuală a salariațului</p>	Se acceptă.

(1) Indicatorii de performanță individuală se stabilesc de către angajatorul al salariatului după consultarea acestuia și se aduc la cunoștința salariatului în formă scrisă.

(2) Indicatorii de performanță individuală se stabilesc nu mai des decât o dată la 3 luni și trebuie să fie rezonabil de apropiate de cele formulate pentru ceilalți salariați care ocupă funcții similare, au același nivel de experiență și pregătire profesională. Indicatorii vor corespunde următoarelor cerințe:

- a) să fie specifice atribuțiilor salariatului conform fișei postului atribuțiilor funcției, care se conțin în contractului individual de muncă;
- b) să fie măsurabile – să aibă o formă concretă de realizare;
- c) să reflecte termenii de realizare;
- d) să fie realiste – să poată fi aduse la îndeplinire în termenii de realizare prevăzuți și cu resursele alocate.

Articolul 2114. Evaluarea

performanței individuale a salariatului

(1) Evaluarea performanței individuale a salariatului constă în compararea rezultatelor activității acestuia cu indicatorii de performanță individuală stabiliți și acordarea unui calificativ de performanță.

(2) Procedura de evaluare a performanței va prevedea cel puțin 3 calificative de performanță distincte, corelate cu nivelul de realizare a indicatorilor de performanță individuală, în conformitate cu grila stabilită în regulamentul intern al unității.

(3) Calificativul nesatisfăcător se atribuie nivelului minim de realizare a indicatorilor de performanță individuală, în conformitate cu prevederile regulamentului intern al unității.

(4) Evaluarea realizării indicatorilor de performanță individuală este un proces periodic, periodicitatea desfășurării acestuia fiind stabilită în regulamentul intern al unității. Evaluarea nu se va desfășura mai des decât o dată la 3 luni, iar durata totală a procesului de evaluare nu va depăși o lună de zile de la data inițierii până la data aducerii la cunoștința salariatului a rezultatelor evaluării.

(5) Salariatul este informat în formă scrisă privind inițierea procesului de evaluare cu cel puțin 5 zile înainte de inițierea acestuia.

(6) Evaluarea realizării indicatorilor de performanță individuală de către salariat se realizează de către conducătorul nemijlocit al acestuia sau de către o comisie de evaluare constituită în acest scop de către angajator.

(7) Salariatul are dreptul de a oferi explicații privind realizarea indicatorilor de performanță individuală stabilite.

Articolul 211⁵. Rezultatele evaluării realizării indicatorilor de performanță individuală și contestarea rezultatelor ei

(1) Rezultatele evaluării realizării indicatorilor de performanță individuală, inclusiv calificativul acordat și motivarea acestuia, se aduc la cunoștința salariatului în formă scrisă și pot fi contestate de cel din urmă la angajator în decurs de 5 zile

			lucrătoare din momentul aducerii la cunoștință a rezultatelor evaluării. (2) Angajatorul examinează contestația în decurs de 10 zile lucrătoare din momentul recepționării acesteia și informează salariatul în formă scrisă privind decizia sa pe marginea contestației. În caz de dezacord cu decizia angajatorului pe marginea contestației, salariatul poate contesta această decizie în instanța de judecată în termen de 30 de zile de la data informării scrise de către angajator a deciziei sale pe marginea dezacordului. (3) Rezultatele evaluării realizării indicatorilor de performanță individuală se iau în considerare la luarea deciziilor angajatorului privind promovarea, concedierea, necesitatea instruirii și stimularea financiară sau non-financiară a angajatului.		
36.			Modificarea propusă la punctul 33 din proiect se exclude.	Deputatul Dan PERCIUN	Se acceptă.
37.			Se propune abrogarea alineatului (1) din articolul 301.	Deputatul Dan PERCIUN	Se acceptă.
38.			Articolul 330, alineatul 1, lit. b) se completează cu textul: „, în condițiile art.90 din prezentul Cod.”	Deputatul Dan PERCIUN	Se acceptă.
39.	Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public	La articolul 27 alineatul (1) litera g) textul „a), b)” se substituie cu textul „a), b) și f)”.	La art. 27: la alin. (1) lit. d), textul „vârsta de 63 de ani” se propune a fi substituit cu textul „vârsta necesară obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă”;	Guvernul	Nu se acceptă.

	<p>Articolul 27. Condițiile pentru a candida la o funcție publică</p> <p>(1) La o funcție publică poate candida persoana care îndeplinește următoarele condiții de bază:</p> <p>d) nu a împlinit vârsta de 63 de ani;</p> <p>g) în ultimii 5 ani nu a fost destituită dintr-o funcție publică conform art.64 alin.(1) lit. a) și b) sau nu i-a încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare;</p>			
40.	<p>(4) Acțiunea prevederilor prezentului articol se extinde și asupra beneficiarilor de pensii care nu au împlinit vârsta de 63 de ani.</p>	Guvernul	La art. 27: alin. (4) se propune a fi exclus.	Nu se acceptă.
41.	<p>Articolul 28.</p> <p>Ocuparea funcției publice</p> <p>(1) Ocuparea funcției publice vacante sau temporar vacante se face prin:</p> <p>e) asigurarea a interimatului funcției publice de conducere.</p>	Deputatul Dan PERCIUN	La art.28 lit. e) se completează în final cu textul: „conducere sau funcției publice conducere de nivel superior.” Se exclude din proiect Asigurarea interimatului unei funcții publice de conducere de nivel superior va permite o mai mare flexibilitate în cazuri specifice când concursul sau promovarea nu poate avea loc (autoritatea urmează să fie reorganizată, criză politică etc.). Interimatul	Se acceptă excluderea pct.2 din Art.II

42.	<p>Articolul 33. Gradele de calificare ale funcționarilor publici și conferirea lor (3) Conferirea gradului de calificare imediat superior se face dacă funcționarul public a obținut cel puțin calificativul „bine” la 3 evaluări anuale ale performanțelor profesionale sau calificativul „foarte bine” la ultimele 2 evaluări anuale ale performanțelor profesionale.</p>		Deputatul Dan PERCIUN	<p>va putea fi asigurat maxim 6 luni, prelungirea cu alte 6 luni va fi posibilă doar după organizarea concursului.</p> <p>Articolul 33 alineatul (3) va avea următorul cuprins: „(3) Conferirea gradului de calificare imediat superior se face dacă funcționarul public a obținut cel puțin calificativul „bine” la 6 evaluări semestriale ale performanțelor profesionale sau calificativul „foarte bine” la ultimele 4 evaluări semestriale ale performanțelor profesionale.” În alineatul (4) textul „2 evaluări anuale” se substituie prin textul „4 evaluări semestriale”.</p>	Se acceptă.
43.	<p>Articolul 34. Dispoziții generale privind evaluarea performanțelor profesionale (2) Obiectivele pentru fiecare funcționar public se stabilesc anual de către conducătorul autorității publice în care își desfășoară activitatea funcționarul public și vor corespunde următoarelor cerințe:</p>	<p>La articolul 34 alineatul (2) litera c) va avea următorul cuprins: „c) să reflecte semestrial termenele de realizare;” alin.(4) va avea următorul cuprins: „(4) Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public se efectuează anual. Monitorizarea activității funcționarului public se efectuează semestrial, în cadrul evaluării intermediare.”</p>	Deputatul Dan PERCIUN	<p>Articolul 34 în alineatul (2) cuvântul „anual” se substituie prin cuvântul „semestrial”. în alineatul (3) cuvântul „semestrial” se substituie prin cuvântul „trimestrial”. în alineatul (4) cuvântul „anual” se substituie prin cuvântul „semestrial”, Fraza „Monitorizarea activității funcționarului public se efectuează semestrial, în cadrul evaluării intermediare” – se exclude alineatul (7) va avea următorul cuprins: „(7) Rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarului public se iau</p>	Se acceptă.

<p>a) să fie specifice activităților ce implică exercitarea prerogativelor de putere publică;</p> <p>b) să fie măsurabile – să aibă o formă concretă de realizare;</p> <p>c) să reflecte termenii de realizare;</p> <p>d) să fie realiste – să poată fi aduse la îndeplinire în termenii de realizare prevăzute și cu resursele alocate;</p> <p>e) să fie flexibile – să poată fi revizuite în funcție de modificările intervenite în prioritățile autorității publice.</p> <p>(3) Revizuirea obiectivelor se poate face semestrial.</p> <p>Modificările se consemnează într-un proces-verbal semnat și datat de conducătorul autorității publice și de funcționarul public care urmează să fie evaluat.</p> <p>(4) Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public se efectuează anual.</p>	<p>alin.(7) va avea următorul cuprins:</p> <p>„(7) Rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarului public se iau în considerare la luarea deciziilor cu privire la:</p> <p>a) acordarea sporului pentru performanță;</p> <p>b) conferirea unui grad de calificare superior;</p> <p>c) promovarea într-o funcție publică superioră;</p> <p>d) transferul sau retransferarea într-o funcție publică de nivel inferior;</p> <p>e) destituirea din funcția publică.”</p>	<p>în considerare la luarea deciziilor cu privire la:</p> <p>b) acordarea sporului pentru performanță;</p> <p>c) conferirea unui grad de calificare superior;</p> <p>d) promovarea într-o funcție publică superioră;</p> <p>e) transferul sau retransferarea într-o funcție publică de nivel inferior;</p> <p>f) destituirea din funcția publică.”</p>
--	---	--

	<p>(7) Rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarului public se iau în considerare la luarea deciziilor:</p> <p>b) cu privire la conferirea unui grad de calificare superior;</p> <p>c) cu privire la promovarea într-o funcție publică superioară;</p> <p>d) cu privire la destituirea din funcția publică.</p>				
44.	<p>Articolul 36. Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici de conducere și de execuție</p> <p>(1) Procedura de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici de conducere și de execuție se realizează în două etape:</p> <p>a) completarea fișei de evaluare;</p> <p>b) interviul.</p>		Deputatul Dan PERCIUN	<p>La articolul 36 alineatul (1) va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Procedura de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici de conducere și de execuție se realizează în trei etape:</p> <p>a) completarea fișei de evaluare;</p> <p>b) interviul;</p> <p>c) contrasemnarea fișei de evaluare.”</p>	Se acceptă.

45.	<p>Articolul 42. (3) În cazul pensionării anticipate ori obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă sau în cazul încetării raporturilor de serviciu, funcționarul public, la cererea lui scrisă, depusă până la data survenirii situațiilor menționate, beneficiază, pentru fiecare an complet de vechime în serviciul public, calculat în condițiile art.41, de dreptul la o indemnizație unică în proporție de 15% din salariul de bază determinat conform clasei de salarizare la momentul depunerii cererii în cauză.</p>	<p>la alin.(3) prima propoziția va avea următorul cuprins: „ (3) În cazul pensionării anticipate pentru carieră lungă, ori obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă, exceptând reexaminare a dreptului la pensie, sau în cazul încetării raporturilor de serviciu, funcționarul public, la cererea lui scrisă, depusă până la data survenirii situațiilor menționate, beneficiază, pentru fiecare an complet de vechime în serviciul public, calculat în condițiile art. 41, de dreptul la o indemnizație unică în proporție de 15% din salariul de bază determinat conform clasei de salarizare la momentul depunerii cererii în cauză.</p>	Deputatul Dan PERCIUN	la alineatul (3), în prima propoziție, textul „ori obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă” se substituie prin textul „ pensionării anticipate pentru carieră lungă, ori obținerii dreptului la pensie pentru limită de vârstă, exceptând cazurile de reexaminare a dreptului la pensie ”;	Se acceptă.
46.	<p>Articolul 42. Garanțiile sociale (4¹) De indemnizația prevăzută la alin.(3) sau, după caz, la alin.(4) nu beneficiază funcționarii publici ale căror raporturi de serviciu încetează în temeiul art.62 alin.(1) lit. f) și g).</p>		Guvernul	La art. 42: la alin. (4 ¹), după textul „în temeiul art. 62 alin. (1) lit. f) și g)” se va completa cu textul „și art. 64 alin.(1), lit. c3) ”;	Se acceptă.

47.	<p>Articolul 42. (5) La împlinirea vârstei de 63 de ani, funcționarul public poate fi numit, la decizia persoanei/organelor care are competență legală de numire în funcție, pe perioade determinate, dar care cumulativ nu vor depăși 5 ani, în aceeași funcție publică, în funcție echivalentă sau în funcție de nivel inferior, primind pensia și salariul conform legislației. Numirea în funcție se face doar cu acordul funcționarului public, dacă acesta îndeplinește condițiile prevăzute la art.27, cu excepția alin.(1) lit. d).</p>	<p>la alin.(5) prima propoziția va avea următorul cuprins: „La împlinirea vârstei de 63 de ani, funcționarul public de execuție poate fi numit, la decizia persoanei/organelor care are competență legală de numire în funcție, pe perioade determinate de cel mult un an, dar care cumulativ nu vor depăși 5 ani, în aceeași funcție publică, în funcție echivalentă sau în funcție de nivel inferior, primind pensia și salariul conform legislației. ”</p>	Guvernul	<p>La art. 42: la alin. (5), textul „La împlinirea vârstei de 63 de ani, se va substitui cu textul „La împlinirea vârstei necesare pentru obținerea dreptului la pensie pentru limita de vârstă, ”;</p>	Nu se acceptă.
48.	<p>Articolul 42. se completează cu alin.(5¹) cu următorul cuprins: „(5¹) La împlinirea vârstei de 63 de ani, funcționarul public de conducere sau de conducere de nivel superior poate fi numit, la decizia persoanei/organelor</p>		Deputatul Dan PERCIUN	<p>la alineatul (5²), după textul „publică de conducere sau funcție publică de conducere de nivel superior” se completează cu cuvântul „deținut anterior”;</p>	Se acceptă.

49.	<p>lui care are competență legală de numire în funcție, pe perioade determinate de cel mult un an, dar care cumulativ nu vor depăși 5 ani, din care cel mult 2 ani într-o funcție publică de conducere sau funcție publică de conducere de nivel superior, primind pensia și salariul conform legislației. Numirea în funcție se face doar cu acordul funcționarului public, dacă acesta îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27, cu excepția alin. (1) lit. d).”</p> <p>(6) Indemnizația de eliberare din serviciu se achită lunar, în termen de 2, 4 sau 6 luni respectiv, de către angajator sau de către succesorul acestuia, începând cu prima zi a lunii următoare celei în care funcționarul public a fost eliberat.</p>		<p>la alineatul (6) primul alineat se completează cu textul „, la prezentarea pe suport de hârtie sau în format electronic a extrasului din contul personal de asigurări sociale al persoanei asigurate eliberat de entitatea responsabilă”.</p> <p>în alineatul doi, cuvintele „Indemnizațiile menționate” se substituie prin cuvintele „Indemnizația de eliberare din serviciu”.</p>	
		Guvernul	<p>La art. 42, propunem completarea cu alin. (5²) cu următorul cuprins: „(5²) La împlinirea vârstei necesare pentru obținerea dreptului la pensie pentru limita de</p>	<p>Nu Se acceptă. Rămâne în formula</p>

50.	<p>Articolul 45. Promovarea în funcție (4) Poate fi promovat într-o funcție publică superioară funcționarul public care a obținut în urma evaluării performanțelor profesionale calificativul „foarte bine” la ultima evaluare anuală sau calificativul “bine” la ultimele 2 evaluări anuale care îndeplinește condițiile prevăzute la art.27. (4¹) Nu poate fi promovat funcționarul public care are sancțiuni disciplinare nestinse.</p>	<p>La articolul 45 alineatul (4¹) va avea următorul cuprins: „Poate fi promovat într-o funcție publică imediat superioară funcționarul public care a obținut calificativul „foarte bine” la ultima evaluare intermediară și care îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27.”</p>	<p>Deputatul Dan PERCIUN</p>	<p>vârstă, funcționarul public de conducere sau de conducere de nivel superior poate fi numit, la decizia persoanei/organului care are competență legală de numire în funcție, pe perioade determinate de cel mult un an, dar care cumulativ nu vor depăși 5 ani, din care cel mult 2 ani într-o funcție publică de conducere sau funcție publică de conducere de nivel superior respectiv, primind pensia și salariul conform legislației. Numirea în funcție se face doar cu acordul funcționarului public, dacă acesta îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27, cu excepția alin. (1) lit. d).”</p>	<p>propusă la punctul precedent din Sinteza - „(51) La împlinirea vârstei de 63 de ani, funcționarul public...”</p>
				<p>La articolul 45 alineatul (4) va avea următorul cuprins: „(4) Poate fi promovat într-o funcție publică: a) superioară -funcționarul public care a obținut în urma evaluării performanțelor profesionale calificativul „foarte bine” la ultimele 2 evaluări semestriale sau calificativul „bine” la ultimele 4 evaluări semestriale și care îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27. b) imediat superioară - funcționarul public care a obținut calificativul „foarte bine” la ultima evaluare semestrială și care îndeplinește condițiile prevăzute la art. 27.</p>	<p>Se acceptă.</p>

51.	<p>Articolul 64. Destituirea din funcția publică (1) Persoana/organul care are competența legală de numire în funcție va dispune destituirea din funcția publică printr-un act administrativ, care se comunică funcționarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, însă anterior datei destituirii din funcția publică, în următoarele cazuri: d) incompetență profesională stabilită în urma obținerii calificativului „nesatisfăcător” la evaluarea anuală a performanțelor profesionale ale funcționarului public, în condițiile prezentei legi;</p>	<p>Articolul 64, alineatul (1), litera d) va avea următorul cuprins: „d) incompetență profesională stabilită în urma obținerii calificativului „nesatisfăcător” la evaluarea intermediară sau la evaluarea anuală a performanțelor profesionale ale funcționarului public, în condițiile prezentei legi;” se completează cu alineatul (3) cu următorul cuprins: „(3) În cazul în care la data stabilită în actul administrativ de destituire din funcția publică, raporturile de serviciu cu funcționarul public sunt suspendate în legătură cu boala sau trauma, ziua destituirii va fi considerată prima zi lucrătoare de reîncadrare în funcția publică”.</p>	<p>Deputatul Dan PERCIUN</p>	<p>La articolul 64, alineatul (1), litera d) va avea următorul cuprins: „ d) incompetență profesională stabilită în urma obținerii calificativului „nesatisfăcător” la evaluarea semestrială a performanțelor profesionale ale funcționarului public, pentru care transferul într-o funcție publică de nivel inferior nu a fost posibilă, în condițiile prezentei legi; ”</p>	Se acceptă.
52.	<p>Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice 5 ani de experiență profesională în domeniu;</p>		<p>Guvernul</p>	<p>Art.III va avea următorul cuprins: Art. III. – Anexa la Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2011, nr. 164–165 art. 480), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează:</p>	Se acceptă.

	<p>- cunoașterea unei limbi de circulație internațională (nivel B2);</p> <p>- abilități de utilizare a computerului</p> <p>Articolul 8.</p> <p>Funcționarii publici de conducere de nivel superior</p> <p>(4) Pentru a ocupa o funcție publică de conducere de nivel superior, persoana trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele cerințe:</p> <p>d) să aibă experiență managerială de cel puțin 2 ani.</p>		<p>1. Capitolul I:</p> <p>secțiunea I punctul 1:</p> <p>la poziția AO1, textul „Secretar general/secretar general adjuncț al Parlamentului” și textul „Secretar general/secretar general adjuncț al Aparatului Președintelui Republicii Moldova” se substituie cu textul „Secretar general adjuncț al Parlamentului” și, respectiv, cu textul „secretar general adjuncț al Aparatului Președintelui Republicii Moldova”;</p> <p>poziția AO1 la rubrica „Cerințe specifice minime”, după textul „5 ani de experiență profesională în domeniu” se introduce textul „-2 ani de experiență managerială”;</p> <p>secțiunea II punctul 1 poziția AO2 la rubrica „Cerințe specifice minime”, după textul „5 ani de experiență profesională în domeniu” se introduce textul „-2 ani de experiență managerială”;</p> <p>secțiunea III punctul 1 pozițiile AO3 și AO4 la rubrica „Cerințe specifice minime”, după textul „5 ani de experiență profesională în domeniu” se introduce textul „-2 ani de experiență managerială”;</p> <p>secțiunea I punctul 1 pozițiile AO5 și AO6 la rubrica „Cerințe specifice minime”, după textul „5 ani de experiență profesională în domeniu” se introduce textul „-2 ani de experiență managerială”;</p> <p>2. Capitolul II secțiunea I punctul 1</p>
--	---	--	--

53.	<p>Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar:</p> <p>Articolul 16.</p> <p>Sporul pentru performanță</p> <p>(1) Sporul pentru performanță are drept scop stimularea individuală a personalului unităților bugetare de a obține rezultate optime în activitate.</p> <p>(2) Mijloacele necesare pentru acordarea sporului pentru performanță se alocă anual în limita a 10% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor de performanță.</p> <p>(3) Sporul pentru performanță se acordă lunar conform performanței individuale obținute și se achită concomitent cu salariul.</p>		Guvernul	<p>introduce textul „-2 ani de experiență managerială”.</p> <p>În dispoziția de modificare se va indica denumirea corectă a legii după cum urmează: „Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar”.</p> <p>Potrivit proiectului, acordarea sporului pentru performanță funcționarilor publici se va realiza semestrial, iar pentru celelalte categorii de personal din sectorul bugetar – lunar. Astfel, se menționează că acordarea diferențiată a sporului de performanță presupune o deviere de la obiectivul de bază al legii privitor la stabilirea unui sistem unitar de salarizare și va determina, în eventualitate, înaintarea plângerilor din partea funcționarilor publici.</p> <p>Totodată, trecerea de la acordarea lunară la acordarea semestrială a sporului în cauză funcționarilor publici va determina acordarea unui salariu lunar mai mic comparativ cu perioada în care salariul lunar includea și sporul de performanță, ceea ce va putea ridica nemulțumiri în rândul funcționarilor publici care trebuie să-și onoreze lunar anumite obligațiuni/angajamente financiare. Suplimentar, comunicăm că, în temeiul art. 6 alin. (3) din Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, pentru anul curent, Ministerul Finanțelor își propune să efectueze o reevaluare sistemică a funcțiilor din sectorul bugetar, în cadrul căreia va fi revizuit inclusiv sistemul de acordare a sporurilor la salariu, precum și va fi instituit un sistem atractiv de stimulare a performanței profesionale.</p>	<p>Se acceptă.</p> <p>Articolul 16 se completează cu alineatul (3)¹ cu următorul cuprins: „(3)¹ Pentru funcționarii publici, sporul pentru performanță se stabilește semestrial și se achită lunar, concomitent cu salariul, în modul stabilit de Guvern.”</p>
-----	---	--	----------	--	---

	<p>(4) Sporul pentru performanță nu se acordă persoanelor care au fost sancționate disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiunii. În cazul anulării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a angajatului, sporul se acordă pentru perioada care începe la data anulării sancțiunii.</p> <p>(5) Modul de stabilire a sporului pentru performanță se aprobă de Guvern.</p>			
54.	<p>Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități</p>	Guvernul	<p>Se propune completarea proiectului de lege cu articolul V cu următorul cuprins: „Articolul V. – Legea nr. 60/2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr. 155-159, art. 508), cu modificările ulterioare, se modifică după cum urmează: 1. La art. 38 alin. (1) și (2), cuvintele „și accentuate” se exclud. 2. La art. 39, alin. (2) se abrogă.”</p>	<p>Nu se acceptă.</p>
55.		Guvernul	<p>Se propune completarea proiectului cu articolul VI - „Dispoziții finale și tranzitorii”.</p> <p>Articolul V va avea următorul cuprins: „Art. V. Dispoziții finale și tranzitorii.</p>	<p>Se acceptă.</p>

				<p>Art. V. – (1) Prin derogare de la prevederile art. 56 alin. (2) din Legea nr. 100/2017 cu privire la actele normative, prezenta lege intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, cu excepția punctelor 3, 6, 10 din Art.II, care intră în vigoare de la 1 ianuarie 2023.</p> <p>(2) Guvernul, în termen de 3 luni de la data publicării prezentei legi, va aduce actele sale normative în concordanță cu aceasta.</p>
--	--	--	--	--



**Președintele Comisiei
Dan PERCIUN**