



146

CPS
CAP
CEB**CANCELARIA DE STAT A REPUBLICII MOLDOVA**Nr. 31-76-6889

Chișinău

13 iulie 2022**Biroul Permanent
al Parlamentului**

În temeiul art.58 din Regulamentul Parlamentului, adoptat prin Legea nr.797/1996, se prezintă *Avizul la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative* (inițiativa legislativă nr. 146 din 20 aprilie 2022), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 501 din 13 iulie 2022.

Anexe:

1. Hotărârea Guvernului privind aprobarea Avizului (în limba română – 1 filă și în limba rusă – 1 filă);
2. Avizul la proiectul de lege (în limba română – 11 file și în limba rusă – 13 file).

Secretar general adjunct al Guvernului


Roman CAZAN

Ex.: Snejana Novac
Tel.: 022-250-234

Casa Guvernului,
MD-2033, Chișinău,
Republica Moldova

Telefon:
+373 22 250 101

Fax:
+373 22 242696

SECRETARIATUL PARLAMENTULUI REPUBLICII MOLDOVA	
D.D.P. Nr.	1434
"13"	07 2022
Ora	



GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

HOTĂRÂRE nr.501

din 13 iulie 2022

Chișinău

Cu privire la aprobarea Avizului la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative

Guvernul HOTĂRĂȘTE:

Se aprobă și se prezintă Parlamentului Avizul la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative.

Prim-ministru

Contrasemnează:



Ministrul muncii
și protecției sociale

Ministrul justiției

NATALIA GAVRILIȚA

Marcel Spatari

Sergiu Litvinenco

Aprobat
prin Hotărârea Guvernului nr.501/2022

AVIZ
la proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative

Guvernul a examinat proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative, înaintat cu titlu de inițiativă legislativă (nr. 146 din 20 aprilie 2022) de către un grup de deputați în Parlament, și comunică următoarele.

Potrivit notei informative, elaborarea proiectului de lege este condiționată de etapa actuală a relațiilor de muncă și necesitatea aducerii lor în concordanță cu cerințele pieței muncii, de nivelul de dezvoltare a tehnologiilor informaționale și necesitatea corelării cu tendințele de perfecționare a legislației muncii în statele-membre ale Uniunii Europene, precum și de alinierea la standardele Organizației Internaționale a Muncii.

Proiectul revizuieste procedura de evaluare a funcționarilor publici, condițiile de desfășurare a activității funcționarilor publici care au atins vârsta standard de pensionare, precum și normele ce țin de promovarea în funcție, sancționarea și destituirea din funcție a funcționarilor publici.

La articolul I, referitor la modificările aduse prevederilor Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003:

1. Propunem excluderea completării art. 1 cu noțiunea „funcție temporar vacantă”, deoarece definirea acesteia este prevăzută deja în art. 4 din Legea 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 cărora terminologia utilizată la elaborarea proiectului actului normativ trebuie să fie constantă, uniformă și să corespundă celei utilizate în alte acte normative.

2. La art. 34 alin. (2), 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 va substitui cu textul „printr-un:

a) anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicare, care poate fi accesat de către fiecare salariat individual, sau

b) anunț public plasat pe pagina web a acesteia, după caz, 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, conform cărora alineatul poate fi divizat în litere, care sunt însemnate succesiv cu litere latine mici, urmate de o paranteză;

- la lit. c) se propune excluderea textului „pentru angajatori cu numărul salariaților mai mare de 50”. Limitarea informării salariaților prin intermediul anunțului public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității doar pentru situațiile în care unitatea are un număr mai mare de 50 de salariați ar crea probleme în cazul aducerii modificărilor sau completărilor contractului 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 de alte dispozitive electronice.

3. Propoziția cu care se completează alin. (1) al art. 48 va avea următorul cuprins: „Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului în cazul transferului se consideră îndeplinită de către angajator la data semnării contractului individual de muncă sau a acordului suplimentar la contractul individual de muncă.”

Reformularea în cauză vine să asigure corelarea textului noii propuneri cu prevederile art. 68 și 74 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.

4. 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.

Totodată, considerăm binevenită completarea art. 55 alin. (1) cu lit. c¹).

5. La art. 55¹ 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 va substitui cu textul „printr-un:

a) anunț transmis prin poștă electronică sau prin alt mijloc de comunicare, care poate fi accesat de către fiecare salariat individual, sau

b) anunț public plasat pe pagina web a acesteia, după caz, 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, conform cărora alineatul poate fi divizat în litere, care sunt însemnate succesiv cu litere latine mici, urmate de o paranteză;

- la lit. c) se propune excluderea textului „pentru angajatori cu numărul salariaților mai mare de 50”. Limitarea informării salariaților prin intermediul anunțului public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității doar pentru situațiile în care unitatea are un număr mai mare de 50 de salariați ar crea probleme în cazul aducerii modificărilor sau completărilor contractului 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.

6. Cu referire la modificările propuse la art. 60 alin. (1), considerăm oportună substituirea cuvântului „sintagma” cu cuvântul „textul”, întrucât „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.

7. Modificările propuse la art. 68 alin. (2) urmează a fi excluse din proiect, deoarece art. 98 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 are doar patru alineate, pe când în proiect se face referință la alin. (5).

8. La art. 74 alin. (2), cuvintele „conform certificatului medical” se vor substitui 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.

9. 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 reprezintă 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.

10. În ceea ce privește modificările propuse la art. 85 alin. (5), indicăm asupra faptului că alin. (5) are un alt conținut, iar prevederea care se intenționează a fi modificată se regăsește la alin. (3). Respectiv, în dispoziția propriu-zisă de modificare, textul „alineatul (5)” se va substitui cu textul „alineatul (3)”.

Suplimentar, din norma prevăzută la alin. (3), textul „art. 142” se va substitui cu textul „art. 143”, deoarece art. 143 reglementează termenele de efectuare a achităților în caz de încetare a contractului individual de muncă.

11. Cu referire la art. 86:

- la alin. (1):

lit. d), cuvintele „conform certificatului medical” se vor substitui 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;

pentru lit. e) propunem următoarea formulare:

„e) constatarea îndeplinirii nesatisfăcătoare, repetate, pe parcursul unui an, a obiectivelor de performanță individuală. Concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului conform procedurii de evaluare stabilite

prin regulamentul intern al unității, în conformitate cu dispozițiile generale stabilite de prezenta lege”;

la lit. g) propunem păstrarea variantei în vigoare, deoarece redacția din proiect este diferită de prevederile art. 211 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, care reglementează valabilitatea sancțiunilor disciplinare;

- din proiect urmează a fi exclusă completarea art. 86 cu alin. (3), deoarece aceasta contravine prevederilor alin. (2) din articolul menționat.

12. La art. 89 propunem păstrarea prevederilor în vigoare. Totodată, referitor la formularea acestui articol propusă în proiect, atragem atenția autorilor asupra:

a) prevederilor paragrafului 1 al art. 9 din Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 158/1982 cu privire la încetarea raporturilor de muncă din inițiativa patronului (ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 994/1996), potrivit cărora organele indicate în art. 8 al Convenției (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;

b) art. 120 din Constituția Republicii Moldova, care prevede că „este obligatorie respectarea sentințelor și a altor hotărâri definitive ale instanțelor judecătorești (...);

c) prevederilor Codului de procedură civilă al Republicii Moldova nr. 225/2003, și anume:

- art. 240 alin. (3), potrivit căruia instanța judecătorească adoptă hotărârea în limitele pretențiilor înaintate de reclamant;

- 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;

- art. 256 alin. (2), potrivit căruia hotărârea judecătorească privind reintegrarea în serviciu a salariatului concediat sau transferat nelegitim urmează a fi executată imediat;

d) prevederilor art. 356 alin. (1) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, potrivit căruia angajatorul este obligat să execute imediat, conform Codului de procedură civilă al Republicii Moldova nr. 225/2003, hotărârea (decizia) instanței de judecată despre restabilirea drepturilor salariatului ce decurg din raporturile de muncă și din alte raporturi legate nemijlocit de acestea.

13. Referitor la formularea art. 90 propusă în proiect, atragem atenția în privința prevederilor art. 330 alin. (1) lit. b), potrivit cărora 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.

În formularea propusă pentru art. 90 alin. (2) lit. a), textul „9 luni” urmează a fi substituit cu textul „12 luni”.

14. Referitor la art. 104, alin. (5) urmează a fi reformulat în conformitate cu prevederile Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

15. La art. 115, propunem excluderea alin. (7), deoarece nu este clar ce se întâmplă 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 al Republicii Moldova nr. 154/2003 reglementează efectele juridice ale neacordării concediului anual de odihnă în anul de muncă curent.

16. La art. 116:

- alin. (2¹) va fi expus în următoarea formulare:

„(2¹) Concediile 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;

- se propune ca alin. (6) să fie expus după cum urmează:

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

Reformularea propusă este determinată de faptul că formularea din proiect vine în contradicție cu alin. (1) și (2) ale aceluiași articol.

17. Alin. (6) al art. 124 și alin. (5) al art. 126 urmează a fi reformulate în conformitate cu prevederile art. 7 al Convenției colective (nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004.

18. La art. 156 propunem păstrarea variantei în vigoare, deoarece considerăm că prevederile actuale garantează salariatului care cumulează obligațiile de muncă ale salariatului temporar absent atât mărimea minimă, cât și cea maximă a sporului de cumulare, iar adoptarea modificărilor propuse va constitui o diminuare a garanțiilor juridice ale salariaților.

Totodată, se propune completarea articolului I din proiectul de lege după cum urmează.

1. La art. 49, propunem ca alin. (1) să fie completat cu lit. e¹) cu următorul cuprins:

„e¹) aplicabilitatea procedurii de evaluare a performanței individuale;”.

2. La titlul III „Contractul individual de muncă”, capitolul I „Dispoziții generale” se va completa cu art. 53¹ cu următorul cuprins:

„**Articolul 53¹**. Clauza de neconcurență

(1) Părțile pot negocia o clauză de neconcurență prin care salariatul să fie obligat ca pe durata contractului individual de muncă și/sau 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 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, calculat pentru ultimele 3 luni.

(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 teritorial-administrative pentru care se aplică, domeniile de activitate pentru care este valabilă, perioada pentru care își produce efectele, quantumul 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 trei 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 și cu condiția notificării, salariatul poate înceta clauza de neconcurență în cazul în care angajatorul întârzie cu cel puțin o lună achitarea indemnizației prevăzute la alin. (1) din prezentul articol sau a unei părți a acesteia.”

3. La art. 96 alin. (4), art. 103 alin. (6), art. 105 alin. (2), art. 110 alin. (4), art. 111 alin. (4), art. 249 alin. (2) și art. 318 alin. (2), cuvintele „și accentuate” se exclud.

4. La art. 104 se propune excluderea alin. (8).

5. Titlul VII „Regulamentul intern al unității. Disciplina muncii” se va completa cu capitolul III cu următorul cuprins:

**„Capitolul III
EVALUAREA PERFORMANTELOR INDIVIDUALE
ALE SALARIATULUI**

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

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

(2) Aplicabilitatea procedurii de evaluare a performanței individuale în raport cu un anumit salariat se stabilește în contractul individual de muncă al acestuia.

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

(4) Emiterea ordinului de stabilire a perioadei de evaluare, informarea salariaților și aprobarea listei evaluatorilor țin de atribuția conducătorului unității.

Articolul 211³. Obiectivele de performanță individuală a salariatului

(1) Obiectivele de performanță individuală se stabilesc de către conducătorul unității/conducătorul direct al salariatului după consultarea acestuia și se aduc la cunoștința salariatului în formă scrisă.

(2) Obiectivele 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, să aibă același nivel de experiență și pregătire profesională. Obiectivele vor corespunde următoarelor cerințe:

- a) să fie specifice atribuțiilor salariatului conform fișei postului atribuțiilor funcției, care se conțin în contractul individual de muncă;
- b) să fie măsurabile – să aibă o formă concretă de realizare;
- c) să reflecte termenele de realizare;
- d) să fie realiste – să poată fi aduse la îndeplinire 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 obiectivele de performanță individuală stabilite 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 obiectivelor de performanță individuală, în conformitate cu grila stabilită în regulamentul intern al unității.

(3) Calificativul „nesatisfăcător” se atribuie nivelului minim de realizare a obiectivelor de performanță individuală, în conformitate cu prevederile regulamentulului intern al unității.

(4) Evaluarea realizării obiectivelor 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 obiectivelor de performanță individuală de către salariat se realizează de către conducătorul direct 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 obiectivelor de performanță individuală stabilite.

Articolul 211⁵. Rezultatele evaluării realizării obiectivelor de performanță individuală și contestarea acestora

(1) Rezultatele evaluării realizării obiectivelor de performanță individuală, inclusiv calificativul acordat și motivarea acestuia, se aduc la cunoștința salariatului în formă scrisă și pot fi contestate de acesta din urmă la angajator în decurs de 5 zile lucrătoare de la data aducerii la cunoștință a rezultatelor evaluării.

(2) Angajatorul examinează contestația în decurs de 10 zile lucrătoare de la data 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 privind decizia sa pe marginea dezacordului.

(3) Rezultatele evaluării realizării obiectivelor de performanță individuală se iau în considerare la luarea deciziilor angajatorului privind promovarea, concedierea, necesitatea instruirii și stimularea financiară sau nonfinanciară a angajatului.”

La articolul II, cu privire la modificările aduse la Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public:

În proiect sunt prevăzute un șir de modificări de ordin conceptual ce țin de managementul funcției publice. Modificările introduse la art. 34, ce se referă la monitorizarea activității funcționarului public în cadrul evaluării intermediare, prevăd luarea unor decizii similare cu forță juridică similară în cadrul a două proceduri distincte, evaluările „intermediară” și „anuală”. Astfel, având în vedere neechivalența procedurilor de evaluare și pentru excluderea ambiguității și abuzurilor care pot fi aplicate la luarea deciziilor, propunem două opțiuni posibile:

1) revizuirea deciziilor de personal luate în baza rezultatelor evaluării intermediare cu axarea pe corectare/îndrumare/motivare:

a) instruirea în baza necesităților identificate, în mod special în cazul performanțelor slabe;

b) motivarea financiară prin stabilirea sporului pentru performanța individuală;

c) delegarea unor sarcini manageriale pentru creșterea implicării și o posibilă succesiune managerială;

d) transferul într-o funcție publică inferioară, excluzând deciziile radicale de promovare în funcția publică sau destituire din funcția publică.

Totodată, inițiativa legislativă presupune sporirea răspunderii disciplinare a funcționarului public și oferirea unui instrument managerial de gestionare a performanței slabe manifestate pe parcursul anului de către un funcționar public (îndeplinirea nesatisfăcătoare a sarcinilor în mod repetat);

2) pornind de la deciziile cu aceeași forță juridică în urma evaluărilor atât anuale, cât și intermediare, este necesar a stabili clar că procedura de evaluare a funcționarilor publici urmează a fi efectuată de două ori pe an, operând cu

noțiunea de evaluări semestriale și având o abordare uniformă și echidistantă. Conform principiilor administrației publice elaborate de SIGMA și experienței țărilor europene membre OECD, evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici se face, de regulă, anual.

Totodată, menționăm despre necesitatea racordării alin. (4) și (7) ale art. 34, alin. (4¹) al art. 45 și lit. d) a art. 64 din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Urmează a fi modificate și toate prevederile ce țin de procedura de evaluare, inclusiv în cadrul conferirii următorului grad de calificare (art. 33 alin. (3) și (4)) și al transferului (art. 48 alin. (8)).

În același timp, considerăm judicioasă păstrarea în redacția actuală a alin. (4¹) al art. 45 din legea menționată, care în prezent condiționează procedura de promovare prin lipsa sancțiunilor disciplinare nestinse. Această prevedere este una actuală, logică și necesară în aplicare. Prevederea propusă la alin. (4¹) nu este nici în coerență cu alin. (4) al aceluiași articol, care operează doar cu noțiunea „evaluare anuală” și presupune posibilitatea promovării după obținerea calificativului „foarte bine” la ultima evaluare anuală sau a calificativului „bine” la ultimele două evaluări anuale.

Totodată, ca urmare a celor propuse la articolul II din proiect, sunt necesare acțiuni de racordare a actului normativ subsidiar (Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public).

Se propune completarea articolului II din proiectul de lege după cum urmează:

1. 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”;

alin. (4) se propune a fi exclus.

2. La art. 42¹:

la alin. (4¹), după textul „în temeiul art. 62 alin. (1) lit. f) și g)” se va completa cu textul „și art. 64 alin. c³)”;

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,”;

propunem completarea cu alin. (5²) cu următorul cuprins:

„(5²) La împlinirea vârstei necesare pentru obținerea dreptului la pensie pentru limita de 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).”

La articolul III, privind modificările aduse la Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice:

Referitor la modificarea propusă în anexa la Legea nr. 155/2011 pentru aprobarea Clasificatorului unic al funcțiilor publice, aceasta este neargumentată în nota informativă la proiect. Astfel, în scopul înțelegerii juste și al evitării interpretării diferite a modificărilor propuse, recomandăm ca nota informativă să fie completată cu argumentele de rigoare.

Suplimentar, în dispoziția propriu-zisă de modificare, după cuvintele „cu modificările ulterioare” se va completa cu cuvintele „prima coloană”.

Pentru a asigura abordarea echilibrată în ierarhizarea și delimitarea cerințelor funcțiilor publice de specificul și de cerințele față de candidații la funcțiile publice de execuție și funcțiile publice de conducere, propunem ca cerințele minime pentru unele titluri de funcții să fie modificate după cum urmează:

a) la capitolul II:

- la cerințele specifice minime pentru titularii funcției de secretar general al ministerului și director general adjunct, după textul: „-5 ani de experiență profesională în domeniu;” se va introduce textul „- cel puțin 2 ani experiență managerială”.

Această completare vine să aducă în concordanță cerințele minime față de titularii funcțiilor respective cu prevederile art. 8 alin. (4) lit. d) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public;

- cerințele specifice minime la titlurile funcției șef/șef adjunct direcție generală; șef direcție, după textul: „-5/4 ani de experiență profesională în domeniu;” se va introduce textul: „- cel puțin 1 an de experiență managerială”;

b) la capitolele I și II, cerințele minime ale titlului funcției „șef serviciu” vor avea următorul cuprins:

„- 2 ani de experiență profesională în domeniu;

- abilitați de utilizare a computerului.”

La articolul IV, referitor la modificările aduse la Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar:

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”.

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.

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.

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.”

De asemenea, se propune completarea proiectului cu articolul VI – „Dispoziții finale și tranzitorii”, care ar stabili termene și prevederi de modificare a actelor normative ale Guvernului.

Pe plan redacțional, proiectul necesită a fi revizuit în raport cu normele de tehnică legislativă și cerințele de calitate a actului normativ. Astfel, în scopul respectării exigențelor de redactare a actului normativ, la formularea amendamentelor se va ține cont că cuvântul „textul” se folosește pentru individualizarea unor cuvinte și cifre, cuvinte și semne de punctuație, cifre și semne de punctuație, iar în celelalte cazuri, pentru formularea dispozițiilor de modificare, se utilizează termenii „cuvântul”/„cuvintele”, după caz, termenii „cifra”/„cifrele”.

Având în vedere cele menționate, Guvernul susține de principiu proiectul de lege supus avizării, cu ajustarea acestuia conform propunerilor susmenționate.



ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 501

от 13 июля 2022 г.

Кишинэу

**Об утверждении Заключения по проекту закона
о внесении изменений в некоторые нормативные акты**

Правительство **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

Утвердить и представить Парламенту Заключение по проекту закона о внесении изменений в некоторые нормативные акты.

Премьер-министр

НАТАЛЬЯ ГАВРИЛИЦА

Контрасигнуют:

**Министр труда и
социальной защиты**

Марчел Спатарь

Министр юстиции

Серджиу Литвиненко

Утверждено
Постановлением Правительства №501/2022

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
по проекту закона о внесении изменений
в некоторые нормативные акты

Правительство рассмотрело проект закона о внесении изменений в некоторые нормативные акты, представленный в качестве законодательной инициативы (№ 146 от 20 апреля 2022 года) группой депутатов Парламента, и сообщает следующее.

Согласно информационной записке, разработка проекта закона обусловлена современным состоянием трудовых отношений и необходимостью приведения их в соответствии с требованиями рынка труда, уровнем развития информационных технологий и необходимостью соотнесения с тенденциями трудового права в государствах-членах Европейского союза, а также необходимостью в приведении их в соответствие со стандартами Международной организации труда.

В проекте пересматриваются процедура оценки государственных служащих, условия осуществления деятельности государственных служащих, достигших установленного пенсионного возраста, а также нормы, связанных с продвижением по службе, взысканием и увольнением государственных служащих.

В статье I, касающейся внесения изменений в положения Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003:

1. Предлагаем исключить дополнение статьи 1 понятием «временно вакантная должность», поскольку определение этого понятия уже дано в статье 4 Закона № 270/2018 о единой системе оплаты труда в бюджетной сфере.

В соответствии с указанной статьей временно вакантной должностью является должность, с обладателем которой приостановлены служебные отношения/индивидуальный трудовой договор либо обладатель которой откомандирован или, по обстоятельствам, обеспечивает временное исполнение руководящей государственной должности.

В связи с изложенным указываем на положения пункта с) части (1) статьи 54 Закона № 100/2017 о нормативных актах, согласно которым используемая терминология употребляется в таком же значении и в такой же форме, как и в других нормативных актах.

2. В части (2) статьи 4 текст «путем публичного объявления, размещенного на информационной панели с общим доступом в помещении учреждения (включая каждое из филиалов предприятий или

представительств учреждения) и на его веб-сайте, в зависимости от обстоятельств» заменить текстом «путем:

а) уведомления, отправленного по электронной почте или другим средствам связи, к которым может получить доступ каждый отдельный сотрудник, или

б) публичное уведомление, размещенное на его веб-сайте, в зависимости от обстоятельств, или

в) публичное объявление, размещенное на информационном табло с общим доступом в помещении учреждения (включая каждый из филиалов или представительств учреждения)».

Предлагаемая редакция определяется:

- положениями части (6) статьи 51 Закона № 100/2017 о нормативных актах, в соответствии с которыми части могут подразделяться на пункты, которые обозначаются строчными буквами латинского алфавита в алфавитном порядке со скобкой после буквы;

- в пункте е) предлагается исключить текст «для работодателей с численностью работников более 50 человек». Ограничение информирования работников посредством публичного объявления, размещенного на информационном табло с общим доступом в помещении подразделения, только в ситуациях, когда в подразделении работает более 50 сотрудников, создаст проблемы в случае информирования работников о внесении изменений или дополнений в коллективный договор в производственных подразделениях, подразделениях оказывающих различные услуги или сельскохозяйственных подразделениях (с численностью работников менее 50 человек), в которых трудовая деятельность работников, естественно, не связана с компьютерами или другими электронными устройствами.

3. Предложение, которым дополняется часть (1) статьи 48, изложить в следующей редакции: «Обязательство по информированию избранного для работы лица или работника при переводе считается исполненным работодателем в момент заключения индивидуального трудового договора или дополнительного соглашения к индивидуальному трудовому договору».

Предлагаемая формулировка призвана обеспечить соответствие текста нового предложения положениями статей 68 и 74 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003.

4. В части (1) статьи 55 предлагаем сохранить действующую редакцию пунктов b), k), k¹), k²) и k³), поскольку считаем, что в настоящих положениях более подробно описаны случаи, при которых индивидуальный трудовой договор может быть заключен на определенный срок, и их исключение вызовет больше проблем в практике.

В то же время считаем целесообразным дополнение части (1) статьи 55 пунктом c¹).

5. В части (5) статьи 55¹ текст «путем публичного объявления, размещенного на информационной панели с общим доступом в помещении учреждения (включая каждое из филиалов предприятий или представительств учреждения) и на его веб-сайте, в зависимости от обстоятельств» заменить текстом «путем:

а) уведомления, отправленного по электронной почте или другим средствам связи, к которым может получить доступ каждый отдельный сотрудник, или

б) публичное уведомление, размещенное на его веб-сайте, в зависимости от обстоятельств, или

в) публичное объявление, размещенное на информационном табло с общим доступом в помещении учреждения (включая каждый из филиалов или представительств учреждения)».

Предлагаемая редакция определяется:

- положениями части (6) статьи 51 Закона № 100/2017 о нормативных актах, в соответствии с которыми части могут подразделяться на пункты, которые обозначаются строчными буквами латинского алфавита в алфавитном порядке со скобкой после буквы;

- в пункте с) предлагается исключить текст «для работодателей с численностью работников более 50 человек». Ограничение информирования работников посредством публичного объявления, размещенного на информационном табло с общим доступом в помещении подразделения, только в ситуациях, когда в подразделении работает более 50 сотрудников, создаст проблемы в случае информирования работников о внесении изменений или дополнений в коллективный договор в производственных подразделениях, подразделениях оказывающих различные услуги или сельскохозяйственных подразделениях (с численностью работников менее 50 человек), в которых трудовая деятельность работников, естественно, не связана с компьютерами или другими электронными устройствами.

6. Что касается изменений, предлагаемых для внесения в часть (1) статьи 60, считаем целесообразным заменить слово «фраза» словом «текст», поскольку «фраза» является устойчивой синтаксической единицей, состоящей из нескольких слов, между которыми существует связь подчинения, составляющее часть предложения или словосочетания.

7. Изменения, предлагаемых для внесения в части (2) статьи 68, должны быть исключены из проекта, поскольку статья 98 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003 содержит всего четыре части, тогда как в проекте делается ссылка на часть (5).

8. В части (2) статьи 74 слова «в соответствии с медицинским заключением» заменить текстом «на основании медицинского документа (справки, свидетельства, акта и т.д.), выданного компетентным медицинским органом (учреждением)».

Использование аббревиатуры «и т.д.» определяется тем, что существуют другие медицинские документы, такие как карта пригодности, итоговый акт и др., а исчерпывающий перечень, предложенный проектом, не предполагает использование других документов.

9. В предложенной редакции пункта d) статьи 76 из словосочетания «действующее законодательство» слово «действующее» исключить за ненадобностью.

Общее правило состоит в том, что ссылки на нормативные акты представляют собой ссылки на действующее законодательство и только для исключений из правила будет указано, идет ли речь о законодательстве, действующем в определенный момент.

10. Относительно изменений, предлагаемых для внесения в часть (5) статьи 85, указываем на то, что они имеют иное содержание, а положение, которое предполагается изменить, находится в части (3). Соответственно, в действующем положении об изменении текст «часть (5)» заменить текстом «часть (3)».

Кроме того, из нормы, предусмотренной в части (3), текст «статья 142» заменить текстом «статья 143», поскольку статья 143 регламентирует сроки расчета при прекращении индивидуального трудового договора.

11. Относительно статью 86:

- в части (1):

в пункте d) слова «в соответствии с медицинским заключением» заменить словами «на основании медицинского документа (справки, свидетельства, акта и т.д.), выданного компетентным медицинским органом (учреждением)».

Использование аббревиатуры «и т.д.» определяется тем, что существуют другие медицинские документы, такие как карта пригодности, итоговый акт и др., а исчерпывающий перечень, предложенный проектом, не предполагает использование других документов.

для пункта e) предлагаем следующую редакцию:

«e) выявление несоответствующего выполнения, неоднократно, в течение года индивидуальных показателей деятельности. Увольнение может быть назначено только после предварительной оценки работника в соответствии с порядком оценки, установленным правилами внутреннего распорядка предприятия, с соблюдением общих положений, установленных настоящим законом»;

для пункта g) предлагаем сохранить действующую редакцию, так как формулировка проекта отличается от положений статьи 211 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2013, регулирующая срок действия дисциплинарных взысканий;

- из проекта должно быть исключено дополнение статьи 86 частью (3), так как это часть противоречит положениям части (2) той же статьи.

12. Для статьи 89 предлагаем сохранить действующую редакцию. В то же время относительно формулировки статьи, приведенной в проекте, обращаем внимание авторов на:

а) положения пункта 1 статьи 9 Конвенции Международной организации труда № 158/1982 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя (ратифицированного Постановлением Парламента № 994/1996), согласно которому органы, указанные в статье 8 настоящей Конвенции (суд, трудовой трибунал, коллегия арбитров или арбитр) наделяются полномочиями рассматривать причины увольнения и другие обстоятельства дела, а также выносить решение об обоснованности увольнения;

б) статью 120 Конституции, которая предусматривает, что «соблюдение вступивших в законную силу приговоров и других судебных решений обязательно (...).»;

с) положения Гражданского процессуального кодекса Республики Молдова № 225/2003, а именно:

- часть (3) статьи 240, в соответствии с которой судебная инстанция выносит решение в пределах заявленных истцом требований;

- часть (6) статьи 241, согласно которой в резолютивная часть решения содержит выводы судебной инстанции об удовлетворении иска или об отклонении иска полностью или частично, указание на распределение судебных расходов, о порядке и сроке обжалования решения;

- часть (2) статьи 256, в соответствии с которой немедленному исполнению подлежит судебное решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника;

д) положения части (1) статьи 356 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003, согласно которым работодатель обязан незамедлительно исполнить в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом решение (определение) судебной инстанции о восстановлении прав работника, вытекающих из трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

13. Относительно редакции статьи 90 предложенной проектом, обращаем внимание на положения пункта б) части (1) статьи 330, в соответствии с которыми работодатель обязан возместить лицу не полученную им заработную плату во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает в случае незаконного освобождения или незаконного перевода на другую работу.

В редакции, предложенной для пункта а) части (2) статьи 90, текст «9 месяцев» предлагаем заменить текстом «12 месяцев».

14. Часть (5) статьи 104 необходимо переформулировать в соответствии с положениями Директивы 2003/88/ЕС Европейского

парламента и Совета по некоторым аспектам организации рабочего времени.

15. В статье 115 предлагаем исключить часть (7), потому что неясно, что происходит с оставшимися днями отпуска после истечения 18-месячного периода. Также считаем нецелесообразным предложение дополнить статью 115 частью (7) в условиях, когда что часть (3) статьи 118 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003 регулирует правовые последствия непредоставления ежегодного отпуска в текущем рабочем году.

16. В статье 116:

- часть (2¹) изложить в следующей редакции:

«(2¹) Ежегодные плановые отпуска могут быть изменены по заявлению работника (по требованию) с согласия работодателя с учетом работы подразделения и его потребностей.»

Предлагаемая редакция обусловлена тем, что сторонами индивидуального трудового договора являются работник и работодатель.

- предлагается изложить часть (6) в следующей редакции:

«(6) График ежегодных отпусков, утвержденный с соблюдением условий, предусмотренных частями (1) и (2), доводится до сведения работников под роспись или иным способом, позволяющим подтвердить получение/уведомление, в течение 10 рабочих дней с даты утверждения.»

Предлагаемая формулировка обусловлена тем, что редакция проекта противоречит частям (1) и (2) той же статьи.

17. Часть (6) статьи 124 и часть (5) статьи 126 необходимо переформулировать в соответствии с положениями статьи 7 Коллективного договора (национальный уровень) № 2 от 9 июля 2004 года.

18. В статье 156 предлагаем сохранить действующую редакцию, так как считаем, что действующие положения гарантируют работнику, совмещавшему трудовые обязанности временно отсутствующего работника, как минимальный, так и максимальный размер надбавки, а принятие предлагаемых изменений сократит юридические гарантии работника.

При этом статью I проекта закона предлагается дополнить следующим образом:

1. В статье 49 предлагаем дополнить часть (1) пунктом е¹) следующего содержания:

«е¹) применимость процедуры индивидуальной оценки профессиональных достижений;».

2. В разделе III «Индивидуальный трудовой договор» главу I «Общие положения» дополнить статьей 53¹ следующего содержания:

«Статья 53¹. Неконкурентность как условие договора

(1) Стороны могут договориться об условии неконкурентности, в соответствии с которой работник обязуется не выполнять в течение своего трудового договора и/или после его расторжения в своих интересах или в интересах третьих лиц деятельность, которая конкурирует с тем, что предоставляется его работодателю, в течение оговоренного сторонами срока, но не более 1 года. В этот период работодатель выплачивает работнику ежемесячное пособие, размер которого будет согласован между работником и работодателем, но которое будет составлять не менее 50% от среднемесячной заработной платы работника, рассчитанной за последние 3 месяца.

(2) Условие о неконкурентности, которое запрещает работнику в полной мере заниматься своей профессией (согласно его дипломам), будет считаться недействительным. Условие о неконкурентности должно четко указывать географический район, территориально-административные единицы, к которым оно применяется, сферы деятельности, на которые оно распространяется, период действия, размер ежемесячной надбавки за неконкурентность, условия и способ оплаты.

(3) За нарушение положения о неконкурентности работник должен возместить полученную компенсацию и возместить ущерб, причиненный работодателю.

(4) Если стороны не предусмотрели иное в условии о неконкурентности, при условии уведомления и выплаты трех ежемесячных пособий работодатель может в одностороннем порядке прекратить действие условия о неконкурентности. Уведомление о прекращении вступит в силу только в будущем.

(5) Если иное не предусмотрено условием о неконкурентности и при условии уведомления, работник может прекратить действие условия о неконкурентности если работодатель задерживает выплату пособия, предусмотренного ч. (1) настоящей статьи или ее части.».

3. В части (4) статьи 96, части (6) статьи 103, части (2) статьи 105, части (4) статьи 110, части (4) статьи 111, части (2) статьи 249 и части (2) статьи 318 слова «и выраженными» исключить.

4. В статье 104 часть (8) предлагается исключить.

5. Раздел VII «Правила внутреннего распорядка предприятия. Дисциплина труда» дополнить главой III следующего содержания:

«Глава III

ОЦЕНКА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ РАБОТНИКА

Статья 211². Сфера применения индивидуальной оценки профессиональных достижений работника

(1) Периодическая оценка индивидуальных профессиональных достижений работника представляет собой кадровую процедуру,

посредством которой определяется уровень выполнения индивидуальных служебных задач, с целью оценки полученных результатов, выявления потребностей в профессиональном развитии, принятия решений относительно деятельности работника, карьера подлежит оценке в соответствии с решением работодателя.

(2) Применимость процедуры индивидуальной оценки профессиональных достижений в отношении конкретного работника устанавливается в его индивидуальном трудовом договоре.

(3) Этапы и порядок индивидуальной оценки профессиональных достижений устанавливаются внутренним распорядком подразделения.

(4) Издание приказа об установлении срока проведения оценки, информирование работников и утверждение списка оценщиков возлагается на начальника подразделения.

Статья 211³. Индивидуальные цели деятельности работника

(1) Индивидуальные цели профессиональных достижений устанавливаются руководителем подразделения/непосредственным руководителем работника после его консультации и доводятся до сведения работника в письменной форме.

(2) Порядок индивидуальной оценки профессиональных достижений устанавливаются не чаще одного раза в 3 месяца и должны быть достаточно близки к тем, которые сформулированы для других работников, занимающих аналогичные должности, имеющих такой же уровень опыта и профессиональной подготовки. Цели будут соответствовать следующим требованиям:

a) конкретизировать должностные обязанности работника в соответствии с должностной инструкцией по должности, содержащейся в индивидуальном трудовом договоре;

b) быть измеримым - иметь конкретную форму реализации;

c) отражать сроки;

d) быть реалистичным - иметь возможность быть выполненным в установленные сроки и с выделенными ресурсами.

Статья 211⁴. Индивидуальная оценка профессиональных достижений работника

(1) Оценка индивидуальных профессиональных достижений работника заключается в сопоставлении результатов его деятельности с установленными индивидуальными показателями деятельности и присвоение соответствующей квалификационной степени.

(2) Процедура оценки профессиональных достижений должна предусматривать не менее 3 различных оценок результативности, соотносенных с уровнем достижения отдельных целей индивидуальных

профессиональных достижений, в соответствии со шкалой, установленной во внутренних правилах предприятия.

(3) Неудовлетворительная оценка присваивается минимальному уровню достижения индивидуальных целей профессиональных достижений в соответствии с положениями внутреннего регламента предприятия.

(4) Оценка достижения индивидуальных целей профессиональных достижений является периодическим процессом, периодичность его развития устанавливается во внутреннем регламенте предприятия. Оценка будет проводиться не чаще одного раза в 3 месяца, а общая продолжительность процесса оценки не будет превышать одного месяца с даты начала до даты уведомления работника о результатах оценки.

(5) Работник должен быть проинформирован в письменной форме о начале процесса оценки не менее чем за 5 дней до его начала.

(6) Оценку достижения работником индивидуальных показателей профессиональных достижений осуществляет его непосредственный руководитель или созданная для этой цели работодателем оценочная комиссия.

(7) Работник имеет право давать разъяснения относительно достижения установленных индивидуальных целей профессиональных достижений.

Статья 211⁵. Результаты оценки достижения индивидуальных целей профессиональных достижений и оспаривание ее результатов

(1) Результаты оценки достижения индивидуальных целей профессиональных достижений, в том числе присужденная оценки и ее мотивация, доводятся до сведения работника в письменной форме и могут быть оспорены последним в течение 5 рабочих дней с момента уведомления об оценке.

(2) Работодатель обязан рассмотреть жалобу в течение 10 рабочих дней с момента ее получения и письменно уведомить работника о своем решении по жалобе. В случае несогласия с решением работодателя работник может оспорить это решение в суд в течение 30 дней со дня письменного уведомления работодателя о своем решении о несогласии.

(3) Результаты оценки достижения индивидуальных показателей профессиональных достижений учитываются при принятии работодателем решений о продвижении по службе, увольнении, обучении и материальном или нематериальном стимулировании работника.»

В статье II, касающейся внесения изменений в Закон № 158/2008 о государственной службе и статусе государственных служащих:

Проект предусматривает ряд концептуальных изменений, касающихся управления государственной службой. Изменения, вносимые в статью 34, касающуюся контроля за деятельностью государственного служащего в рамках промежуточной оценки, предусматривают принятие аналогичных решений, имеющих одинаковую юридическую силу, в рамках двух отдельных процедур – «промежуточной» и «годовой» оценки. Таким образом, исходя из неэквивалентности процедур оценки и исключения двусмысленности и злоупотреблений, которые могут применяться к принятию решений, мы предлагаем два возможных варианта:

1) пересмотр кадровых решений, принятых по результатам промежуточной оценки с акцентом на исправление/указание/мотивацию:

а) обучение на основе выявленных потребностей, особенно в случае плохой работы;

б) материальная мотивация путем установления надбавки за индивидуальную результативность;

с) делегирование управленческих задач для повышения вовлеченности и возможной управленческой преемственности;

д) перевод на нижестоящую государственную должность, за исключением принятия радикальных решений о повышении или освобождении от государственной должности.

При этом законодательная инициатива предполагает усиление дисциплинарной ответственности государственного служащего и предоставление управленческого инструмента управления проявившейся в течение года неудовлетворительной работой государственного служащего (неудовлетворительное выполнение задач, неоднократно);

2) на основании решений, имеющих одинаковую юридическую силу по результатам как годовой, так и промежуточной оценки, необходимо уточнить, что процедура оценки государственных служащих проводится два раза в год, оперируя понятием полугодовой оценки, и имеющие подход равномерный и равноудаленный. Согласно принципам государственного управления, разработанным SIGMA, и опыту европейских стран-членов ОЭСР периодичность оценки профессиональной деятельности государственных служащих обычно составляет ежегодно.

При этом подчеркиваем о необходимости соответствия с частями (4) и (7) статьи 34, частью (4¹) статьи 45 и пунктом d) статьи 64 Закона № 158/2008 о государственной службе и статусе государственного служащего. Все изменения и положения, касающиеся процедуры оценки, в том числе при присвоении очередной квалификационной степени (части (3) и (4) статьи 33) и переводе (часть (8) статьи 48), подлежат изменению.

При этом считаем целесообразным сохранить действующую редакцию части (4¹) статьи 45 указанного закона, которая в настоящее время обуславливает порядок продвижения по службе при условии отсутствия непогашенных дисциплинарных взысканий. Данное положение

является актуальным, логичным и необходимым для реализации. Положение, предложенное в части (4¹) также не соответствует части (4) той же статьи, в которой используется только понятие «ежегодная оценка» и подразумевается возможность продвижения по службе после получения оценки «очень хорошо» на последней ежегодной оценке или оценки «хорошо» на двух последних ежегодных оценках.

В то же время, исходя из предложенного в статье II проекта, необходимо предпринять действия для соответствия вспомогательному нормативному акту (Постановление Правительства № 201/2009 о введении в действие положений Закона № 158/2008 о государственной должности и статусе государственного служащего).

Предлагается дополнить статью II проекта закона следующим образом:

1. В статье 27:

в пункте d) части (1) текст «возраст 63 года» предлагается заменить текстом «возраст, необходимый для получения права на пенсию по возрасту»;

часть (4) предлагается исключить.

2. В статье 42¹

часть (4¹) после текста «на основании пунктов f) и g) части (1) статьи 62» предлагается дополнить текстом «и пункта с³ статьи 64»);

в части (5) текст «По достижении 63 лет» предлагается заменить текстом «По достижении возраста, необходимого для получения права на пенсию по возрасту»;

предлагаем дополнить частью 5²) следующего содержания:

«5²) По достижении возраста, необходимого для получения права на пенсию по возрасту, старший или старший государственный служащий может быть назначен по решению лица/органа, правомочного на назначение, на срок, определяемый одним годом, но который в совокупности не будет превышать 5 лет, из которых не более 2 лет на государственной руководящей должности или государственной руководящей должности соответствующего более высокого уровня с получением пенсии и заработной платы в соответствии с законодательством. Назначение производится только с согласия государственного служащего, если он соответствует условиям, предусмотренным статьей 27, кроме пункта d) части (1).».

В статье III, касающейся внесения изменений в Закон № 155/2011 об утверждении Единого классификатора государственных должностей:

Что касается изменения, предлагаемого для внесения в приложение к Закону № 155/2011 об утверждении Единого классификатора государственных должностей, в информационной записке к проекту оно не

аргументируется. Таким образом, чтобы правильно понять и избежать неверного толкования предлагаемых изменений, рекомендуем дополнить информационную записку необходимыми аргументами.

Кроме того, само положение о внесении изменений после слов «с последующими изменениями» дополнить словами «первая графа».

В целях обеспечения сбалансированного подхода при установлении приоритетности и разграничении требований к государственным должностям по специфике, а также требований к кандидатам на руководящие государственные должности и должности государственного управления предлагаем внести в минимальные требования к некоторым наименованиям должностей следующие изменения:

а) в главе II:

- минимальные специальные требования к лицам, занимающим должности Генерального секретаря Министерства и заместителя Генерального директора, после текста: «- 5 лет профессионального опыта в этой области;» дополнить текстом «- не менее 2 лет управленческого опыта».

Соответствующее дополнение предлагается для приведения в соответствие минимальных требований к обладателям соответствующих должностей, с положениями пункта d) части (4) статьи 8 Закона № 158/2008 о государственной должности и статусе государственного служащего.

- минимальные специфические требования к должностям начальника/заместителя начальника главного управления; начальника отдела после текста: «- 5/4 лет профессионального опыта в данной области» дополнить текстом «- не менее 1 года управленческого опыта».

с) в главах I и II минимальные требования к званию «руководитель службы» изложить в следующей редакции:

«- 2 года профессионального опыта в данной сфере;
- навыки работы с компьютером.»

В статье IV, касающейся внесения изменений в Закон № 270/2018 о единой системе оплаты труда в бюджетной сфере:

В положении о поправке следует указать правильное название закона следующим образом: «Закон № 270/2018 о единой системе оплаты труда в бюджетной сфере».

Согласно проекту, предоставление надбавки за результативность для государственных служащих будет производиться каждые шесть месяцев, а для остальных категорий работников бюджетной сферы – ежемесячно. Таким образом, дифференцированное предоставление надбавки результативности противоречит основной цели закона относительно установления единой системы оплаты труда и в конечном итоге приведет к подаче жалоб со стороны государственных служащих.

В то же время переход от выплаты ежемесячной надбавки к выплате полугодовой соответствующей надбавки государственным служащим обусловит предоставление более низкой месячной заработной платы по сравнению с периодом, когда в месячную заработную плату входила надбавка по результатам работы, которая может повысить неудовлетворенность государственных служащих – ежемесячное выполнение определенных безусловных финансовых обязательств.

Кроме того, сообщаем, что на основании части (3) статьи 6 Закона № 270/2018 о единой системе оплаты труда в бюджетной сфере на текущий год Министерство финансов ставит задачу провести системную переоценку функций в бюджетной сфере, что позволит пересмотреть систему предоставления надбавок к заработной плате, а также создание привлекательной системы стимулирования профессиональной деятельности.

Предлагается дополнить проект закона Статьей V следующего содержания:

«Статья V. – В Закон № 60/2012 о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями (Официальный монитор Республики Молдова, 2012 г., № 155–159, ст. 508), с последующими изменениями, внести следующие изменения:

1. В частях (1) и (2) статьи 38 слова «и выраженными» исключить.
2. Часть (2) статьи 39 признать утратившей силу.

Также предлагается дополнить проект статьей VI.– «Заключительные и переходные положения», в которой будут установлены сроки и положения о внесении изменений в нормативные акты Правительства.

На редакционном уровне проект нуждается в доработке с учетом норм законотворческой техники и требований к качеству нормативного акта. Таким образом, в целях соблюдения требований разработки нормативного акта при формулировании изменений будет учтено, что слово «текст» используется для обозначения слов и цифр, слов и знаков препинания, цифр и знаков препинания, а в остальных случаях для формулировки положений о внесении изменений используются термины «слово»/«слова», в зависимости от обстоятельств, термины «цифра»/«цифры».

Исходя из вышеизложенного, Правительство в принципе поддерживает представленный проект закона, с его корректировкой в соответствии с вышеуказанными предложениями.

